





GUIDE DE BONNES PRATIQUES

# PLIE, Maisons de l'Emploi et Entreprises



- Outils d'animation
- Parrainage
- Parcours d'adaptation en amont
- Organisation territoriale
- Offre spécifique ZFU
- Egalité des chances
- Clauses sociales
- Intégration et suivi dans l'emploi
- Services inter entreprises
- Outils et méthodes rapprochement offre et demande
- Transmission et reprise d'entreprise
- Cellule de reclassement






GUIDE DE BONNES PRATIQUES

# PLIE, Maisons de l'Emploi et Entreprises

# Sommaire

# Introduction

Fondés sur des diagnostics de territoires partagés, les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et les Maisons de l'Emploi sont les outils des politiques territoriales de l'emploi. Ce sont des plates-formes partenariales au sein desquelles se coordonnent les programmes et les actions en matière d'emploi sur les territoires. Les PLIE et les Maisons de l'Emploi travaillent ainsi en lien étroit avec l'ensemble des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation mais aussi avec les acteurs économiques.

Créés à l'initiative des Collectivités Locales et des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, les PLIE poursuivent un objectif clairement identifié d'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail.

Pour atteindre cet objectif, les PLIE proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics. Cet accompagnement s'inscrit dans la durée et dans une prise en compte globale de la personne. Il est assuré par des référents de parcours individualisés et se poursuit durant les six premiers mois d'accès à l'emploi durable. Ainsi, les PLIE disposent d'une connaissance fine des personnes accompagnées et sont à même de mieux répondre aux besoins de candidats des entreprises.

Pour atteindre cet objectif, les PLIE développent aussi des partenariats importants avec les acteurs économiques, sans lesquels il ne peut y avoir de perspectives d'emplois de parcours et d'emplois durables. Leur savoir-faire en matière d'accompagnement et leurs capacités en terme d'ingénierie, permettent aux PLIE de proposer des réponses adaptées aux besoins des entreprises du territoire.

Entre 2000 et 2006, les PLIE ont accompagné 303 968 personnes avec un taux de sortie positive moyen de 45 %[1].

Développées au travers du Plan de Cohésion Sociale, les Maisons de l'Emploi sont constituées de quatre piliers constitutifs obligatoires : les Collectivités Locales où Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, l'Etat, l'ANPE, l'Assédic. Elles apportent une réponse en matière d'emploi à l'ensemble des destinataires du territoire : chercheurs d'emploi, salariés et employeurs. Pour cela, les Maisons de l'Emploi interviennent autour de trois axes :

- Observation, anticipation et adaptation au territoire,
- Accès et retour à l'emploi,
- Développement de l'emploi et création d'activités.

Autour des ces trois axes d'intervention, les Maisons de l'Emploi démontrent des savoir-faire qui permettent sur le territoire : d'anticiper les besoins des entreprises et d'y apporter des réponses adaptées, d'accompagner les mutations économiques, de développer une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, d'informer et d'accompagner les personnes dans leurs projets professionnels ou dans des phases de reclassement et de contribuer au développement d'activités.

Pour atteindre leurs objectifs, les Maisons de l'Emploi fédèrent l'action des partenaires publics et privés et nouent des liens étroits avec les entreprises présentent sur le bassin d'emploi.

1. Sortie positive : sur emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois) ou formation qualifiante.
Données élaborées sur la base d'un échantillon moyen de 150 PLIE.
Cf. Rapport de Consolidation 2006 des PLIE.

Lorsque ces deux outils existent sur un même territoire, le PLIE, au sein de la Maison de l'Emploi, ou le PLIE, partenaire de la Maison de l'Emploi, permet une optimisation de leur intervention.

Tenant compte des interventions développées par ces outils territoriaux, l'Alliance Villes Emploi avec l'appui de la DGEFP a souhaité contribuer au renforcement de ces partenariats entre les PLIE, les Maisons de l'Emploi et les entreprises.

Ainsi, l'Alliance Villes Emploi, avec l'appui d'un groupe de travail composé de directeurs et de chargés de mission de PLIE et de Maisons de l'Emploi a conduit un repérage détaillé des différentes actions engagées avec les entreprises sur les territoires. Ces actions ont été analysées afin de pouvoir en dégager les plus values, les conditions de réussite et les points de vigilance importants dans une perspective d'essaimage à l'ensemble des PLIE et des Maisons de l'Emploi.

Les résultats de ces travaux sont présentés dans ce guide.

Ce guide de bonnes pratiques est à la fois un outil en direction des PLIE et des Maisons de l'Emploi mais aussi de leurs partenaires et des entreprises avec lesquelles ils peuvent tisser des liens. Il a pour objectif de mieux faire connaître ces bonnes pratiques pour :

- En favoriser l'essaimage et la diffusion au sein de l'ensemble du réseau des PLIE et des Maisons de l'Emploi,
- Présenter les compétences et savoir-faire dont les PLIE et les Maisons de l'Emploi peuvent disposer,
- Présenter aux entreprises l'offre de service développée par les PLIE et les Maisons de l'Emploi.

Ce guide doit ainsi contribuer à optimiser les partenariats sur les territoires au profit de l'insertion professionnelle durable des personnes éloignées du marché du travail et du développement de l'emploi.

Ce guide présente les pratiques développées par les Maisons de l'Emploi et les PLIE avec les entreprises au travers de plusieurs thèmes :

- Outils d'animation,
- Parrainage,
- Parcours d'adaptation en amont,
- Organisation territoriale,
- Offre spécifique ZFU,
- Egalité des chances,
- Clauses sociales,
- Intégration et suivi dans l'emploi,
- Services inter entreprises,
- Outils et méthodes rapprochement offre et demande,
- Transmission, reprise d'entreprise,
- Cellule de reclassement.

Dans chaque chapitre, des références sont faites à des expériences conduites sur les territoires. Plus de 70 expériences font l'objet d'une fiche de présentation détaillée. Ces fiches d'expériences sont signalées par le signe 📄 et sont disponibles en fin de document.

## Elaboration du guide des bonnes pratiques

Le présent guide a été élaboré par l'Alliance Villes Emploi avec le soutien de la DGEFP.

L'élaboration de ce guide s'est appuyée sur un groupe de travail composé de directeurs et de chargés de mission de PLIE et de Maisons de l'Emploi qui a contribué :

- au repérage des bonnes pratiques développées,
- à l'analyse de ces pratiques,
- à la rédaction des fiches d'expérience,
- à la rédaction des différents chapitres.

**Ce guide a été rédigé par un comité de rédaction, composé de :**

- Maria Algaba, PLIE du Val Maubuée,
- Thierry Arquizan, Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil, Noisy le Sec et Romainville,
- Cécile Campy, PLIE Mode d'Emploi, Pantin, Les Lilas, Le Pré Saint-Gervais,
- Gil Koenig, Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne
- Stéphane Montreer, PLIE du pays de Brest,
- Roselyne Stenay, PLIE Intercommunal Nord Essonne,
- Corinne Tignon, Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières,
- Henri Le Marois, E2I,
- Marie-Pierre Establie, Alliance Villes Emploi,
- Peggy Luton, Alliance Villes Emploi.

Enfin, de nombreux PLIE et Maisons de l'Emploi ont contribué à la réalisation de ce guide en réalisant plus de 70 fiches d'expériences qui sont publiées ici.

# CHAPITRE 1 – Outils d'animation





## Enjeux et problématiques

**L'enjeu est de mobiliser les entreprises pour qu'elles agissent** dans les domaines de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du développement local – en dépassant leur seule problématique individuelle de recrutement.

Cette mobilisation n'est pas facile, dans la mesure où les dirigeants des entreprises – et en particulier des PME – ont "le nez dans le guidon" avec pour principale préoccupation de vendre et de produire aujourd'hui et demain.

**Il faut donc trouver des "leviers"** qui les amèneront à agir, et leur proposer des actions et des méthodes simples et peu contraignantes qui favoriseront leur passage à l'acte. Le principal levier est évidemment leurs besoins en "ressources humaines".

Mais peuvent s'y ajouter d'autres leviers, à recherche dans la gamme des motivations possibles d'un dirigeant : souci d'assumer une responsabilité sociale (ou sociétale) ; besoin d'exprimer des capacités d'entrepreneur en participant à des projets de développement ; intérêt ou plaisir de se retrouver avec d'autres dirigeants dans des actions communes, etc.

## Description

**Différentes méthodes** ont été développées par les PLIE et par les Maisons de l'Emploi pour mobiliser les entreprises de leurs territoires. Elles sont classées ici en quatre groupes :

- Rencontres et forums pour l'emploi,
- Tables rondes,
- Méthodes et actions diverses,
- Création et animation de clubs d'entreprises,

Ce chapitre est complété par deux paragraphes sur :

- La communication vers les entreprises.
- La participation des entreprises et de leurs représentants aux conseils d'administration.

### RENCONTRES ET FORUMS POUR L'EMPLOI

Ces rencontres et forums, d'une durée minimum d'une journée, ont pour objectif de réunir le plus grand nombre possible d'entreprises et de visiteurs ou de participants.

*Le PLIE du Val Maubuée participe à l'organisation de "**Rencontres pour l'emploi à Marne la Vallée**" en partenariat notamment avec le club d'entreprises, le SAN du Val Maubuée, l'ACEM et l'ANPE.*
*Chaque année 150 entreprises sont présentes à cette journée et une moyenne de 3 000 visiteurs sont accueillis. Une attention particulière est portée aux bénéficiaires du PLIE.*

Ces forums ou rencontres peuvent avoir un thème spécifique.

*Par exemple la Maison de l'Emploi du Territoire de Béziers et du Grand Biterrois a co-organisé un "Forum de la VAE" en décembre 20036. Environ 140 entreprises et partenaires ont participé à ce forum, qui a reçu 900 visiteurs.*

La durée de ces manifestations peut être d'une semaine.

*La Maison de l'entreprise et de l'emploi Aulnay-Villepinte a organisé avec les communes de son territoire et le club d'entreprises une "**Semaine de l'entreprise**", avec plusieurs manifestations :*

- *"les entreprises à porte ouverte",*
- *le "challenge des entrepreneurs" (tournoi sportif entre les acteurs économiques locaux),*
- *"étudier l'entreprise" – avec des interventions de dirigeants d'entreprises dans les lycées,*
- *la "soirée des managers".*

*Une "**semaine des métiers**" a été organisée en mars 2004 par le PLIE de l'arrondissement de Sedan. L'objectif principal était de rapprocher entreprises et demandeurs d'emploi dans les métiers et secteurs "en tension" : industrie, BTP, métiers de bouche, transport, aide à domicile.*
*Chaque matin une table ronde était organisée avec des chefs d'entreprises, des organismes de formation, et des demandeurs d'emploi de l'un des secteurs.*
*Chaque après-midi avaient lieu des visites d'usines ou de chantiers du secteur présenté le matin.*

## TABLES RONDES

Ces tables rondes associant des entreprises sont régulièrement organisées par des PLIE et des Maisons de l'Emploi. Deux exemples :

*Dans l'agglomération périgourdine ont lieu des "**Petits déjeuners entreprises**" dont l'objectif est de créer des échanges et de leur apporter des informations – ce qui contribue à renforcer les liens entre chefs d'entreprises et les institutions qui participent à ces petits déjeuners (URSSAF, ABPE, DDTEFP, …).*

*Le PLIE de Quimper Communauté et Pays Glazik organise tous les deux moins des "Tables rondes médiation emploi" qui réunissent chaque fois 5 ou 6 entreprises de taille et de secteur différents et 5 ou 6 bénéficiaires du PLIE. Ces tables rondes contribuent à favoriser les échanges entre deux "mondes qui se méconnaissent".*

## METHODES ET ACTIONS DIVERSES

Il existe une variété d'autres méthodes et actions autres que les "forums" et "tables rondes" pour développer des liens avec les entreprises.
En voici quelques exemples :

*Des "**Stages de foot pour l'emploi**" sont organisés en Seine-Saint-Denis. Le PLIE Initiative Emploi en a été l'un des partenaires actifs aux côtés du Club FACE et de l'association Jeunesse La Noue. La méthode est la suivante : des jeunes ayant des difficultés pour trouver un emploi sont réunis avec des entreprises autour d'un barbecue qui permet de lancer l'action. Celle-ci couple parrainage, embauches, stage de foot d'une semaine en centre avec un entraîneur professionnel avec participation d'entreprises, et accompagnement individualisé. Le stage permet aux participants d'apprendre à vivre efforts, contraintes (lever 7 heures, 6 heures d'entraînement quotidien, …) et vie d'équipe.*

***Des visites d'entreprises** regroupant des élus et des chefs d'entreprises sont organisées dans l'agglomération chartraine cinq à six fois par an. Ces visites, qui se terminent par un petit-déjeuner, permettent aux élus de mieux connaître le "terrain" et les besoins des entreprises.*

*La Maison de l'Emploi des Vals de Saintonge organise **des réunions mensuelles avec un groupe de chefs d'entreprises** du territoire. L'objet de ces réunions est d'une part d'identifier les axes d'amélioration à privilégier concernant les services proposés aux entreprises et d'autre part de cibler des actions à mettre en place sur le territoire. Ce groupe se réunit tous les mois. Il est composé d'une dizaine de chefs d'entreprise, d'un technicien du Syndicat Mixte du Pays des Vals de Saintonge et d'un technicien de la CCI. Lancé il y a quelques mois, ce groupe de travail s'est donné comme priorité la mise en place d'actions en matière d'accueil des entreprises et porteurs de projets. A ce titre, une action de marketing territorial, financée par la Maison de l'Emploi, doit être initiée au cours des prochains mois : la réalisation d'un "kit d'accueil des entreprises" – il s'agit d'une mallette remise à chaque chef d'entreprise souhaitant investir sur le territoire, pour lui présenter les services existant localement et le parcours qui lui est suggéré de réaliser avec les conseils et contacts lui facilitant la démarche.*

## LES CLUBS D'ENTREPRISES

La création d'un club d'entreprises qui se donne pour objectif d'agir pour l'emploi, permet d'organiser la mobilisation et l'animation des entreprises sur un territoire. C'est pourquoi plusieurs PLIE et Maisons de l'Emploi ont contribué à la création de tels Clubs dont ils sont partenaires.

*C'est par exemple le cas du PLIE du Pays de la Région Mulhousienne qui a été à l'initiative, en mars 1996, du "Club des entreprises pour l'insertion". Ce Club regroupe aujourd'hui une centaine d'entreprises du territoire. Il conduit diverses actions de formation, de qualification et d'insertion concernant différents métiers. Il a aussi contribué à la création d'un GEIQ.*

*Le Club FACE Seine-Saint-Denis (Fondation Agir contre l'Exclusion) créé fin 2004 par le PLIE Initiative emploi (Bagnolet, Montreuil, Noisy le Sec et Romainville) mène plusieurs actions de préparation à l'emploi et d'accès à l'entreprise : parrainage, simulation d'entretiens de recrutement, visites d'entreprises, formations "comprendre l'entreprise". Une commission « travailleurs handicapés » a été mise en place ainsi qu'une commission « plan d'égalité de traitement ».*

*D'autres Clubs FACE fonctionnent en partenariat étroit avec les PLIE et les Maisons de l'Emploi de leurs territoires : c'est notamment le cas à Cherbourg, Lille, Nantes, …*

*Dans certains cas les PLIE et les Maisons de l'Emploi parviennent à mobiliser des clubs existants qui n'ont pas pour finalité d'agir pour l'emploi : c'est ainsi que le PLIE Espace Technowest, dont le siège est à Mérignac, a développé des partenariats avec les clubs d'entreprises des communes de son territoire.*

### LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DES MAISONS DE L'EMPLOI

De nombreuses entreprises siègent dans les conseils d'administration des Maisons de l'Emploi. D'autres y sont représentées par leurs organisations professionnelles et leurs chambres consulaires.
La participation directe de dirigeants d'entreprises à ces conseils permet de bâtir avec eux des partenariats et de monter des actions dans les domaines de la formation, de l'accès à l'emploi et de la création d'activités.

*Sur les 43 sièges du conseil d'administration de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne, 10 sont occupés par des dirigeants d'entreprises dont Décathlon, Peugeot, Auchan, Suez, SPIE, Clemmesy, … L'implication personnelle du chef d'entreprise ou du dirigeant est recherchée. Lorsqu'il change, son successeur est sensibilisé aux enjeux et à la fonction d'administrateur.*

### LA COMMUNICATION

La communication de la Maison de l'Emploi et du PLIE avec les entreprises prend différentes formes :
- Lettre d'information envoyée à toutes les entreprises qui s'inscrivent sur le site Internet de la Maison de l'Emploi,
- Journal,
- Site web de la Maison de l'Emploi avec différents "espaces" : entreprises ; demandeurs d'emploi ; création.
- Journal avec mini CV,
- Brochures et plaquettes ciblées sur les entreprises
- Etc…

*Par exemple, le PLIE du Pays de Brest diffuse une plaquette en trois volets avec, en première page, l'interpellation : « vous souhaitez optimiser vos recrutements et fidéliser votre personnel ? vous recherchez une solution personnalisée ? » et, en deuxième page, l'offre de service, depuis l'analyse des besoins jusqu'à l'intégration durable du nouveau salarié.*

Une offre de service détaillée (choix des candidats, aides pour les formalités, possibilité d'évaluer le candidat, cofinancement de formations pour faciliter l'adaptation du salarié au poste, suivi du nouveau salarié pendant les 6 mois qui suivent l'entrée dans l'entreprise, …) peut être élaborée, comme à Lille.
Des informations sur le marché de l'emploi peuvent aussi être adressées aux entreprises.

*Une plaquette analysant le marché du travail sur le bassin d'emploi de Rennes est largement diffusée par la Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle.*

# Conclusions



## PLUS-VALUES

Le partenariat des PLIE et des Maisons de l'Emploi avec les entreprises de leurs territoires apporte des plus-values différentes selon les objectifs de ce partenariat et les actions menées. Parmi ces plus-values, on trouve :

- Une connaissance fine des besoins des entreprises, qui permet d'adapter les actions à ces besoins,
- Des informations qualitatives et quantitatives sur des secteurs et des métiers – qui nourrissent l'observation – anticipation,
- Une aide de nature "pédagogique" pour accompagner l'insertion professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi,
- Des ouvertures en matière de recrutement,
- Des ressources en ingénierie pour monter des actions du type "emploi – formation" et des actions de développement de l'activité.

A l'inverse, ce partenariat doit apporter des plus-values aux entreprises qui y participent, dans une relation "gagnant - gagnant".



## FACTEURS DE REUSSITE

Les diverses actions de mobilisation des entreprises ont pour facteur commun de réussite :

- Une prise en compte des besoins et des attentes des entreprises et leur utilisation comme des "leviers" pour l'action,
- Le souci d'impliquer personnellement les responsables des entreprises,
- La qualité de la communication,
- La mise en place d'une organisation qui facilite l'engagement des entreprises.

## POINTS DE VIGILANCE

- Il ne faut pas attendre des entreprises et de leurs dirigeants plus qu'ils ne peuvent faire.
- Il faut éviter aussi de miser sur les "bons sentiments" citoyens ou autres. A l'inverse, il est indispensable de bien prendre en compte les logiques du monde de l'entreprise et d'agir avec pragmatisme

# CHAPITRE 2 – Parrainage

## Contexte

Le parrainage est né au tout début des années 1990. Il s'adressait à l'origine aux jeunes reçus dans les missions locales et s'appuyait sur l'expérience de retraités, organisés ou non en association. L'objectif était de donner un coup de pouce à des jeunes qui ne connaissaient pas l'entreprise.

Ces premières expérimentations ont été formalisées par la circulaire de juillet 1994 de Madame la Ministre des Affaires Sociales de la Santé et de la Ville, Simone Veil, qui ciblait alors essentiellement les jeunes immigrés ou jeunes issus de l'immigration.

Ce texte prévoyait le développement de ces premières expérimentations en s'appuyant sur les réseaux des Missions Locales et PAIO.

La circulaire du 15 mars 1999 a permis d'étendre les réseaux de parrainage à l'ensemble des territoires, puis celle du 4 août 2003 a élargi le parrainage à tout public – notamment adulte – connaissant des difficultés dans leur recherche d'emploi et pouvant faire l'objet de toute forme de discrimination.

Le PLIE de la Rochelle a mis en place une action intitulée Activ'Action quinquagénaire : Mise en relation de cadres d'entreprise et 70 personnes de plus de 50 ans en recherche d'emploi, avec un objectif de 50 % de retour à l'emploi.
Trois étapes :
- rendez-vous d'accueil et de mise en confiance,
- rendez-vous de travail pour préparer les outils de communication (lettre ou CV), bénéficier de l'ouverture du réseau professionnel du coach, être évalué si nécessaire dans l'entreprise du coach,
- rendez-vous de suivi pour faire le point sur les évaluations ou les emplois occupés ou enfin sur le travail réalisé.

Le réseau des structures pouvant porter des actions de parrainages s'est alors considérablement élargi au-delà des missions locales, par exemple les agences locales pour l'emploi, PLIE, chambres des métiers, clubs d'entreprises FACE, associations, CAP Emploi, etc.…

*Par exemple, Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil, Noisy le Sec, Romainville a travaillé en collaboration avec FACE Seine Saint Denis et l'Association Jeunesse La Noue pou mobiliser vers l'emploi des jeunes réfractaires à tout suivi institutionnel, mais en contact avec une association de quartier et voulant travailler, à travers un projet collectif sportif (foot) et la connaissance du monde de l'entreprise. Les chefs d'entreprises parrainent les jeunes avant, pendant et après le stage de foot. Des bénéficiaires du PLIE peuvent être directement orientés sur cette action.*

*Le PLIE Val Maubuée a développé une action CAP Parrainage. Le PLIE s'est associé à l'association « CAP Initiatives », qui a mis au point une approche spécifique du parrainage permettant de mettre en place, sur un territoire donné, un réseau de partenaires économiques et sociaux qui développe le réseau de parrains.*

*CAP Initiatives réalise un guide méthodologique reprenant la mise en œuvre et des outils de suivi et d'évaluation de l'action de l'action, accompagne ensuite le démarrage de l'action avant de passer le relais à un animateur local.*

La pertinence d'une mobilisation du parrainage se trouve réaffirmée dans le Plan de Cohésion Sociale, mis en œuvre par le Ministre de l'Emploi, du Travail, et de la Cohésion Sociale, Jean Louis Borloo et la circulaire de mai 2005 « relative au parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle ».

Dans le cadre des financements de l'Etat, le parrainage est un dispositif opérationnel à l'échelle régionale.

L'acteur central est le comité de pilotage régional, présidé par le Préfet de Région et éventuellement coprésidé par le Président du Conseil Régional.

Chaque région s'appuie sur un animateur régional basé à la DRTEFP.

## Enjeux et problématiques

Le parrainage est une action qui vise à aider une personne à **lever les freins à l'embauche** afin qu'elle puisse intégrer une entreprise et se maintenir durablement à l'emploi.

Le parrain, qui peut être un salarié en activité ou un retraité, va jouer un rôle de médiation entre le demandeur d'emploi et l'employeur. L'objectif est donc d'assurer auprès de chaque filleul une présence, une aide individuelle.

Le parrainage est une forme de coaching qui repose sur un acte de solidarité symbolisé par le bénévolat du parrain.

Les différentes expériences ont démontré que c'est notamment la confiance en soi qui fait défaut aux demandeurs d'emploi.

Le travail avec chaque parrain permet de recouvrer cette confiance en démystifiant le recrutement et en rétablissant une relation humaine entre deux individus, au-delà d'un enjeu immédiat d'embauche.

Le parrainage est également un **moyen de prévenir la discrimination** dont pourrait faire l'objet certaines catégories de demandeurs d'emploi.

*Le PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes s'appuie sur les sessions Job Academy mise en place par le club FACE de Lille. Destinées aux diplômés ou qualifiés des Z U S victimes d'une discrimination liée à l'origine ethnique, à l'adresse, au nom à l'âge… Il s'agit d'une session de 7 semaines portée généralement par une « grande entreprise » qui comprend des formations sur les attentes des entreprises, un travail individuel et collectif de recherche d'emploi avec les collaborateurs de l'entreprise, des tests évaluation des compétences et aptitudes, des mises en relation avec les entreprises locales…*

*La Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise travaille aussi autour des sessions Job Academy.*

Si l'objet du parrainage est en premier lieu l'insertion professionnelle du « filleul », **il existe également des effets induits :** constitution d'un réseau d'entreprises, mise en place de circuits plus courts entre la l'offre et la demande d'emploi d'un territoire, rapprochement des acteurs du social et de l'économique…

*Sur le PLIE intercommunal Nord Essonne, le parrainage est mis en œuvre par des cadres en activités issus de secteurs d'activités spécifiques : hôtellerie, grande distribution, assurance, intérim, services publics, sociétés spécialisées en domotique, électronique…*

*Le PLIE cofinance un poste équivalent temps plein chargé d'animer l'action en organisant régulièrement des informations collectives afin d'expliquer aux bénéficiaires l'intérêt d'être parrainé : objectif de 76 % de placement et de maintien dans l'emploi à 6 mois.*

Le parrainage **valorise également l'expérience professionnelle du parrain**, son métier, son entreprise. Il est peut être utilisé dans les supports de communication, internes et mêmes externes (exemple de l'entreprise Dexia qui a fait du parrainage un projet d'entreprises).

*La Maison de l'Emploi de Rueil-Cœur de Seine propose des documents supports constituant une base méthodologique intéressante : présentation du parrainage, charte de l'action parrainage,….*
*L'intérêt personnel et professionnel du parrain est notamment mis en avant (être acteur du changement, être en phase avec la réalité sociale, participer à la vie du territoire local / apporter une valeur ajoutée à son entreprise, appartenir à un réseau actif de professionnels…).*

*Le PLIE de Wattrelos développe l'action « Acteur de son projet professionnel ». Créée en 2001 à l'initiative du groupe Pinault-Printemps-Redoute, SolidarCité vise à soutenir et encourager des actions d'intérêt général et d'utilité sociale. En 2007, cette structure s'est rapprochée du PLIE de Wattrelos pour mettre en œuvre un projet au service de l'insertion professionnelle. L'idée est*

*d'apporter aux bénéficiaires les outils nécessaires qui leur permettront de devenir les acteurs de leur projet professionnel.*
*20 personnes sont parrainées par des cadres supérieurs suivant un programme en 4 modules :*
*A – Découverte de l'entreprise et de ses acteurs.*
*B – Présentation des marchés de l'emploi.*
*C – Technique d'approche et de prospection des marchés de l'emploi.*
*D – Définition de la stratégie de recherche d'emploi et mise en œuvre.*
*L'objectif final est d'apporter au public accompagné des solutions pragmatiques pouvant faciliter le retour rapide à l'emploi.*

## Les principes de la démarche

**3 acteurs :** Le parrainage n'est pas une démarche qui se joue à deux mais toujours à trois.

Le parrainage vers et dans l'emploi est une action complémentaire à celle menée par les professionnels des structures d'accueil des demandeurs d'emploi. Il s'effectue, donc, en étroite collaboration avec le référent du jeune ou de l'adulte parrainé.

**Le parrain est un bénévole, dont le profil est ainsi défini par la circulaire du 4 août 2003 :**
- Un rôle et des fonctions socioprofessionnels qui lui permettront d'être reconnu par les employeurs,
- Des capacités personnelles d'écoute et de dialogue avec les deux parties,
- Par une disponibilité et une volonté d'engagement suffisant et durable.

Le parrain s'engage de manière bénévole et volontaire à assurer un suivi du parrainé.

Il s'appuie sur son expérience professionnelle et sa connaissance du monde de l'entreprise pour aider le parrainé à mieux organiser sa recherche d'emploi et être en cohérence avec le monde du travail.

*Le PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes, a réalisé, via la mission locale, deux documents supports :*
*• Une charte parrainage ayant pour but de mettre en place la démarche de parrainage et décrit précisément les engagements du parrain, du filleul et de la structure support,*
*• Une fiche de demande d'accompagnement qui individualise les objectifs du parrainage.*

Le filleul doit avoir quant à lui un projet professionnel viable et montrer une réelle volonté d'accéder rapidement à l'emploi.

Il participe volontairement à l'action de parrainage et va utiliser cette expérience pour ajuster ses démarches de recherche d'emploi. Il va mener cette action selon les objectifs définis avec le parrain et rendra compte des résultats obtenus.

**Le troisième acteur est essentiel : il s'agit du référent** qui accompagne la personne parrainée dans sa recherche d'emploi, c'est lui qui diagnostique la nécessité d'un parrainage pour lever les freins à l'emploi.

Le référent oriente vers le parrainage. Il continue le suivi du parcours d'insertion professionnelle en étant l'interlocuteur du parrain et du parrainé. Il est identifié comme seul interlocuteur pour la gestion des problèmes sociaux, des problèmes de santé, de logement, de famille, de justice.

Le parrainage est une action régulière inscrite dans la durée. Elle ne peut être réduite à un contact ponctuel entre parrain et parrainé.

Le parrainage est par nature une action individualisée, sur mesure, dont la durée moyenne est estimée à environ 6 mois.

## Les étapes

**1.** Le référent propose l'action parrainage au bénéficiaire : l'action de parrainage est déclenchée par le référent du filleul dans la structure support (ML, PLIE, services des villes, ALE, CAP emploi, club d'entreprises, associations…).

**2.** Cet accompagnement doit intervenir au moment d'une opportunité d'accès à l'emploi et sera maintenu pendant les premiers mois du contrat afin de parvenir à une insertion professionnelle durable.

**3.** Une rencontre avec le parrain est organisée par le référent.

**4.** Le filleul, son parrain, et parfois même le référent, signent ensemble un contrat de parrainage. Les termes de ce contrat définissent précisément l'objectif du parrainage, l'engagement des uns et des autres, le cadre dans lequel ce parrainage va s'effectuer, la durée de l'accompagnement du parrain, la fréquence des rencontres, les modalités de communication entre les trois partenaires.

## Les objectifs

- Modifier les représentations souvent négatives des acteurs les uns envers les autres,
- Donner des conseils concernant le savoir-être en entreprise : expliquer ou réexpliquer quelles sont les attentes d'une entreprise (quel comportement adopter, tels que le respect des engagements, la productivité, etc.…). Cela peut également passer par une mission d'information sur le droit du travail,
- Valoriser ses savoirs –faire à partir de son CV, proposer une simulation d'entretien et faire un débriefing sur la façon dont il s'est déroulé.

Le guide du parrainage, édité par le FASILD, DPM, DGEFP, identifie sept points clés à partir desquels la démarche va s'articuler :

1. Aide à la reprise de confiance en soi, disponibilité, soutien et écoute du parrainé,
2. Aide technique à la recherche d'emploi,
3. Structuration de la recherche d'emploi,
4. Recherche d'offres,
5. Mise en relation parrainé – entreprise,
6. Suivi de la situation d'emploi,
7. Fonction de relais de l'information auprès de la structure support.

## Conclusions



### FACTEURS DE REUSSITE / POINTS DE VIGILANCE

Le parrainage est une action qui engage trois acteurs : le parrain, le filleul, le référent, la structure support ; c'est la bonne coordination qui garantie de la réussite.

Tout un chacun n'a pas la capacité à être médiateur, facilitateur, pédagogue. Etre parrain exige d'avoir ces qualités. Il faut que le parrain soit formé ou au minimum informé par la structure référente sur la connaissance des publics et du fonctionnement des réseaux de l'insertion professionnelle.



### PLUS VALUES

Par définition, les PLIE sont des médiateurs entre le social et l'économique. Ils sont « transversaux », touchent tout type de public et notamment les adultes, pour lesquels le parrainage est dans ses premiers balbutiements.

De par ses relations étroites avec les réseaux économiques, les PLIE sont également les acteurs privilégiés pour le montage de réseaux de parrainage ou la mise en place d'actions innovantes comme le parrainage des créateurs d'entreprise, ou d'entreprises d'insertion. Par définition, les référents de parcours PLIE doivent être les « ambassadeurs » de cette démarche qui apporte au réseau de l'insertion et aux publics accompagnés, la connaissance de la logique économique…

# CHAPITRE 3 – Parcours d'adaptation en amont



## Enjeux et problématiques

Les caractéristiques des publics accueillis par les PLIE et les Maisons de l'Emploi, souvent en difficulté d'accès à l'emploi durable, tout comme les caractéristiques du marché de l'emploi des différents territoires peuvent empêcher ou ralentir l'embauche. L'adaptation des publics en amont de l'emploi est de plus en plus souvent nécessaire.

Les modes d'intervention des PLIE et des Maisons de l'Emploi décrits dans ce chapitre des « Parcours d'adaptation en amont de l'emploi » combinent une ou plusieurs actions visant à adapter, de manière collective, des demandeurs d'emplois sur des postes préalablement repérés et négociés au sein d'entreprises partenaires et investies.

Les demandeurs d'emploi ciblés pour les parcours d'adaptation amont ont des profils en deçà ou différents des profils retenus par les entreprises au travers de leurs procédures habituelles de recrutement.

Les entreprises concernées, in fine, par la mise en place de parcours en amont de l'emploi sont en général actrices de tout ou partie des actions menées.

Plusieurs types de parcours d'adaptation en amont de l'emploi mis en œuvre par les PLIE et les Maisons de l'Emploi sont décrits ci-après selon leurs orientations dominantes :

- Les actions de sensibilisation et de promotion des métiers,
- Les actions de formation préalables à des recrutements repérés,
- Les actions de préparation des publics menées en partenariat avec de grandes entreprises,
- Les actions de préparation des publics menées avec les entreprises d'intérim et les entreprises d'intérim d'insertion,
- La préparation des demandeurs d'emplois en partenariat avec les fédérations et leurs adhérents,
- Les partenariats noués avec les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification.

## Description

### LA SENSIBILISATION ET LA PROMOTION DES METIERS ET DES DOMAINES D'ACTIVITE

Les entreprises des territoires ne trouvent pas toujours les candidats motivés pour les postes ouverts même si les compétences nécessaires sont préalablement développées via des contrats en alternance ou des actions de formation avant l'emploi. Certains métiers, certains champs d'activités sont méconnus parce que "cachés" ou souffrent d'une mauvaise réputation, d'une mauvaise image même s'ils sont en tension de recrutement ou porteurs d'emplois de par le nombre d'offres ouvertes chaque année. Les PLIE et les Maisons de l'Emploi mènent des actions en amont de l'accès à l'emploi dans l'objectif d'informer les demandeurs sur des métiers et domaines professionnels peu ou mal connus, de faire évoluer leur projet professionnel, de les amener à se qualifier dans ces domaines.

*Ainsi le PLIE de Béziers Méditerranée a souhaité promouvoir les métiers du bâtiment, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'agriculture pourvoyeurs d'offres d'emplois non pourvues en préalable à des parcours qualifiants pour ces bénéficiaires.*

*L'action PROMO-BAT a permis de faire découvrir à une dizaine de jeunes divers métiers du gros œuvre et second œuvre bâtiment sur une période de deux semaines au travers de visites sur différents chantiers menés par des entreprises partenaires. Les visites, nombreuses, organisées par les Compagnons du Devoir, ont permis d'appréhender les différents métiers au sein d'environnements divers (artisans ou grandes entreprises, au sein de chantiers d'immeubles d'habitation, de bâtiments publics…) Les entrepreneurs ont souligné leur besoin en personnel qualifié. Après relance de ces derniers sur ces besoins, trois actions de professionnalisation « ouvrier qualifié dans la maçonnerie » ont été mises en œuvre.*

La rencontre directe des demandeurs avec les entreprises au cours de ces actions de promotion favorisent aussi le positionnement direct sur des offres appartenant à un marché de l'emploi « caché ». Une « rentabilité » à court terme de ce type d'opération s'observe donc.

*L'action PROMO RESTO menée en collaboration avec un CFA et deux restaurateurs de l'Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière a permis à de jeunes bénéficiaires du PLIE de Béziers de s'initier à la gastronomie et à l'hôtellerie, de découvrir les possibilités de formation et de se tester en conditions réelles sur 2 à 3 postes de travail (serveur, plongeur, cuisinier…). A l'issue, 4 personnes sont entrées en chantier restauration, 1 personne en CDI, 1 personne en CDD. Un nombre important de postes vacants de cuisiniers et de serveurs ont été clairement identifiés au sein des entreprises partenaires.*

*L'action PROMO-AGRI, action de découverte des métiers de la vigne, de l'arboriculture et du maraîchage a aussi permis de mettre en exergue les complémentarités d'emplois possibles pour travailler toute l'année et sortir des emplois de travailleurs saisonniers. Sur 12 participants à une action menée sur 1,5 mois à raison d'une journée par semaine : 2 personnes ont accédé à des CDD de 6 mois et 7 à des CDD de 5 mois dans l'agriculture, 1 personne a souhaité suivre une formation à la taille des vignes. 4 de ces personnes étaient inscrites pour des contrats complémentaires sur une autre saison en arboriculture et viticulture.*

## LES ACTIONS COLLECTIVES DE PREPARATION ET DE FORMATION EN AMONT DE RECRUTEMENTS REPERES.

**Les « opérations emploi- formation » et les « passerelles emplois »** visent à l'accès à l'emploi, durable et immédiat à leur issue, sur des postes préalablement repérés au sein d'entreprises partenaires, de demandeurs dont le profil était initialement en deçà des critères habituels de sélection de ces entreprises.

Ces opérations visent à professionnaliser des demandeurs d'emploi, présélectionnés par les entreprises, sur un ensemble de postes identiques ou proches. Les bénéficiaires de l'action sont en deçà du profil des candidats habituellement recrutés par les entreprises partenaires de ce type d'action. Les bénéficiaires suivent une formation en centre de formation complétée d'étapes d'immersion dans les entreprises partenaires. Cette formation est adaptée aux besoins des bénéficiaires présélectionnés ainsi qu'aux besoins exprimés par les entreprises. Elle est co-construite avec les entreprises. Les entreprises s'engagent à recruter à l'issue, dès lors que les individus ont démontré une progression qui les amène au niveau habituel des recrutements. L'implication des entreprises est forte dans ce type d'action et va, selon les situations, bien au-delà de la seule embauche. La participation de l'entreprise peut, selon les cas, porter sur l'information des référents potentiellement prescripteurs de l'action, l'information des demandeurs d'emplois sur l'entreprise et les postes visés, la présélection des candidats, la définition de la formation à mettre en œuvre, l'accueil des bénéficiaires en immersion professionnelle au sein de l'entreprise, la participation aux comités de pilotage de l'action et le suivi du groupe en formation, la mise à disposition et la formation de tuteurs, la participation à l'évaluation finale, le retour d'information sur les candidats non retenus,… Ces actions sont souvent menées sur un temps relativement court du début de la formation à l'embauche (le plus souvent moins de 6 mois). Selon les postes visés et les entreprises concernées de nombreux montages sont possibles pour mettre en œuvre ces opérations porteuses de résultats en terme d'emploi mais nécessitant toujours une ingénierie et une coordination d'acteurs forte.

*Sur la base de nombreuses expériences antérieures le Plie de Lille, Lomme Hellemmes a formalisé son guide méthodologique de la démarche Emploi Formation.*

L'intervention des entreprises sur l'information des demandeurs d'emploi et l'accueil dans le cadre d'étapes d'immersion professionnelle.

*Au démarrage d'une action Passerelle Entreprise pilotée par le PLIE Intercommunal Nord Essonne, deux entreprises du domaine de l'assainissement ont souhaité faire découvrir les métiers et débouchés de l'assainissement et de l'entretien des lacs sur le territoire. Elles ont animé trois demi-journées de découverte en préalable à la présélection sur la formation complétées de missions intérimaires courtes ou d'Evaluation en Milieu de Travail. La formation d'une durée de 4 mois a*

*alterné périodes en centre et périodes en entreprise. A l'issue de l'action 100% des demandeurs d'emploi impliqués ont accédé à l'emploi durable. Une deuxième action a démarré en septembre 2007 en partenariat avec 7 entreprises du secteur.*

Les opérations » Emploi Formation » et les « Passerelles Emploi » peuvent être mutualisées. Elles s'organisent alors avec plusieurs PLIE et/ou plusieurs entreprises.

*Le PLIE Mode d'Emploi de Pantin les Lilas le Pré Saint Gervais a monté deux opérations passerelles dans le cadre du dispositif du Conseil Régional Ile de France en 2006 : pour des entreprises de la restauration sur des postes de serveurs et de commis de cuisine, pour des entreprises de sécurité sur des postes d'agents de sécurité titulaires du SSIAP1 (Service de Sécurité d'Incendie et d'Assistance à personne). D'autres Passerelles s'organisent en 2007 en collaboration avec d'autres PLIE de Seine-Saint Denis afin d'offrir aux bénéficiaires de chaque PLIE un éventail plus large de formation-préparation à l'emploi.*

Les opérations « Emploi Formation » et les « Passerelles Emploi » permettent de mobiliser des demandeurs d'emploi habituellement peu intéressés par la formation qualifiante qui se trouvent motivés par l'accès à l'emploi repéré ou prévu en fin d'action. Les actions de ce type, mutualisées, sont aussi une réponse aux besoins de petites entreprises en difficulté de recrutement ayant peu de temps et de moyens pour s'intéresser à la formation de leurs collaborateurs ou à l'encadrement d'un salarié en contrat en alternance.

*Le Plie de Lille, Lomme Hellemmes a mis en œuvre plusieurs opérations Emploi Formation avec de petites entreprises du bâtiment visant à une montée en qualification progressive pour obtenir au final un titre du Ministère de l'emploi par la voie 1B de la Validation des Acquis et de l'Expérience. Aucun des bénéficiaires n'a trois années d'expérience sur le métier concerné. Les premiers CCP sont obtenus lors de l'opération Emploi Formation ; les CCP restants sont obtenus, dans un délai maximum de 5 années, en cours d'emploi dans les entreprises partenaires, une fois la personne embauchée.*

Les opérations « Emploi Formation » et les « Passerelles Emploi » sont des actions qui demandent un fort pilotage et qui laissent peu de place à l'improvisation. Le Plie de Lille, Lomme Hellemmes a écrit une méthodologie pour la mise en place d'une action « Emploi Formation » présentée plus loin.

**Les actions de préparation des publics menées en partenariat avec de grandes entreprises.**

Les grandes entreprises, souvent attirantes pour les demandeurs d'emploi qui y voient des conditions d'emploi intéressantes, bénéficient de sources de recrutement variées. Elles leur assurent une quantité importante de candidatures : candidatures spontanées, campagne de presse, partenariats avec des écoles, des centres de formation…

La plus value de l'intervention des PLIE et des Maisons de l'Emploi auprès des grandes entreprises se situe davantage dans la qualité des candidatures proposées que dans leur nombre, cette qualité s'appréciant tant du point de vue des compétences et personnalité des candidats que de leur appartenance à un statut particulier : une origine ethnique, une ZUS, un quartier en difficulté, une reconnaissance de travailleur handicapé.

*Le PLIE du Val Maubuée et la RATP développent un partenariat formalisé autour de deux axes :*

*La recherche de candidatures aptes à intégrer directement la procédure de recrutement de la RATP. Dans ce cadre la RATP délègue au PLIE l'information précise des candidats sur ces métiers, conditions de travail, évolutions, procédures de recrutement…ainsi qu'une première présélection des candidats.*

*La mise en œuvre d'actions de préparation préalables à la procédure de recrutement pour les publics ne répondant pas aux critères du recrutement direct. Ces actions peuvent être menées en fonction de besoins individuels (résolution de problématiques personnelles, remise à niveau…) ou de besoins collectifs traités au travers d'actions de type « Passerelles Emplois » Dans ce cadre, le PLIE du Val Maubuée s'est engagé à systématiquement rechercher les moyens de financement du Permis B pour ces bénéficiaires ayant satisfait aux tests finaux de sélection en attente d'embauche définitive.*

*La RATP s'est engagée à fournir un interlocuteur unique pour le PLIE en charge du suivi des candidatures engagées dans des dispositifs de recrutement longs et complexes. Les candidats non*

*titulaires du permis B ne sont plus écartés du recrutement. La RATP participe selon les besoins du PLIE à des actions d'information des bénéficiaires. Le souhait de soutenir les territoires en Politique de la Ville est noté en préambule de la convention de partenariat.*

*La SNCF en participant à un forum « Egalités et compétences » porté par la Maison de l'Emploi de Bordeaux s'est engagée à recruter des personnes des territoires sensibles et en priorité des Zones Urbaines Sensibles. Le PLIE de Bordeaux, sollicité par la Maison de l'Emploi, a organisé, en amont du forum et avec la participation de la SNCF, une préparation pour une quinzaine de candidats : réunions d'information collectives, simulation d'entretiens d'embauche …pour garantir l'égalité des chances de tous les candidats.*

*Le Conseil Général de la Seine Saint Denis, les 6 PLIE du département et l'association C2DI 93 (association offrant des services de recrutement aux entreprises) ont décliné, au travers d'une charte pour le développement de l'emploi signée avec le groupe Accor, une offre de service portant sur 3 axes :*

- *La réponse aux besoins en personnel hors encadrement des hôtels du groupe Accor du département adhérents à la démarche. Le Conseil Général centralise la récolte des offres d'emploi et les répartit sur 2 référents en charge de l'animation du dispositif au sein des PLIE et d'un référent à C2DI 93 suivant le type d'offre. Les référents ou l'association C2DI 93 se mettent en relation avec les directeurs d'hôtels concernés pour une analyse des postes à pourvoir, pour organiser une présélection des candidats et le processus de recrutement. Les référents PLIE accompagnent les tuteurs pour faciliter le maintien dans l'emploi,*
- *La mise en œuvre de parcours d'accès à l'emploi négociés avec le groupe pour préparer les bénéficiaires des Plie qui souhaitent travailler dans l'hôtellerie restauration sans réellement en connaître les métiers. Une première phase permet au bénéficiaire de valider son projet et de se positionner sur un type de poste. Une seconde phase de type passerelle entreprise permet de former les personnes pour répondre au plus près des besoins du Groupe ACCOR sur des recrutements réservés,*
- *La mise en place d'actions de découvertes et de sensibilisation aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration.*

Le partenariat avec un PLIE et une Maison de l'Emploi garantit sur les opérations d'envergure la mise en place d'une ingénierie spécifique et d'une coordination d'acteurs.

*La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin afin de répondre aux importants besoins de main d'œuvre générés par la construction d'une nouvelle unité de production sur le site de la Centrale EDF de Flamenville organise un pôle Emploi Formation. Le Pôle est organisé en sous-équipes opérationnelles en charge :*

- *Du montage des actions d'évaluation et de recrutement (piloté par l'ANPE),*
- *Des actions de formation (piloté par le Conseil Régional et l'ASSEDIC),*
- *Des actions d'insertion (piloté par le PLIE),*
- *Des actions de promotion des métiers (piloté par les fédérations professionnelles),*
- *De la mobilité et du suivi des travailleurs engagés dans les actions de recrutement et de formation (piloté par l'AFPA).*

*EDF met à disposition un personnel à mi-temps sur le pôle Emploi Formation ainsi que des locaux sur le chantier.*

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi travaillent de manière privilégiée avec les grandes entreprises qui peuvent, selon leur champs d'activité et leur statut, inscrire des clauses d'insertion dans leur marché ou être titulaires de marché comportant une clause d'insertion.

*Dans le cadre de la construction du centre de maintenance TGV à Lyon, une démarche clause d'insertion a été inscrite dans le marché par la SNCF. Le PLIE du Sud Ouest Lyonnais, en tant que coordinateur de la mission « clause d'insertion dans les marchés publics » sur l'agglomération lyonnaise, est impliqué dans cette opération.*



## LES ACTIONS MENEES AVEC LES ENTREPRISES D'INSERTION ET LES ENTREPRISES D'INTERIM D'INSERTION

Les PLIE travaillent au quotidien avec les entreprises d'insertion et les entreprises d'intérim d'insertion qui sont souvent des opérateurs qui contribuent à la montée en compétences des bénéficiaires sur des parcours individuels. Les actions collectives structurées avec les entreprises d'insertion et les entreprises d'intérim d'insertion, plus rares, permettent de rapprocher ces structures des entreprises classiques, de leur apporter du chiffre d'affaires, d'avoir la garantie de filiarisation sur l'emploi de demandeurs en difficulté. La phase de formation et d'adaptation aux futurs postes de travail organisée sur un statut de salarié garantissant au minimum le SMIC est, de plus, valorisante pour les bénéficiaires.

*Le Plie de Lille, Lomme Hellemmes a monté une opération emploi formation en appui sur la mesure CIPI (Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire) du travail temporaire dans le cadre de la mise en œuvre d'une clause d'insertion. L'action a été organisée en partenariat avec trois ETTI, le FAFTT et deux entreprises titulaires d'un marché de BTP comportant une clause d'insertion. Douze bénéficiaires de l'IAE ont été mobilisés et sélectionnés par les entreprises pour réaliser une formation de 140 Heures dans le cadre d'un CIPI au sein d'ETTI pour les deux entreprises engagées. A l'issue de la formation, les bénéficiaires ont réalisé 420 Heures de délégation au sein des entreprises partenaires avec un accompagnement et un suivi renforcé des ETTI. Une première entreprise a embauché trois personnes en CDI à l'issue de la délégation pour continuer de travailler sur le même chantier, Une quatrième a aussi été embauchée à l'issue d'un CDPI (Contrat de Développement Professionnel intérimaire). Une seconde entreprise a embauché une personne en CDI pour travailler sur d'autres chantiers.*

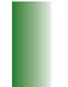
## LA PREPARATION DES DEMANDEURS D'EMPLOIS EN PARTENARIAT AVEC LES FEDERATIONS ET LEURS ADHERENTS, AVEC DES REGROUPEMENTS OU CLUB D'ENTREPRISES.

L'intervention de représentants du monde de l'entreprise dans l'organisation des parcours en amont de l'emploi permet aux PLIE et Maison de l'Emploi d'accroître leur connaissance des besoins de l'entreprise et de construire des réponses les plus adaptées possibles. Ces partenariats accroissent les capacités de mobilisation des entreprises des PLIE et Maisons de l'Emploi et légitiment leur action. Les fédérations et les clubs sont mobilisés pour rapprocher les demandes et les offres d'emploi, pour organiser des actions de découverte des métiers, des immersions en entreprise …

*Le PLIE du Cotentin et la Région basse Normandie ont mis en place une action de préparation et de formation préparatoire à l'emploi dans le bâtiment. L'objectif est d'orienter à l'issue les bénéficiaires vers des emplois dans les entreprises locales engagées dans les projets et programmes immobiliers et industriels de construction, de rénovation et de réhabilitation du Cotentin. La clause sociale est introduite dans les marchés publics. Un chantier de réhabilitation de patrimoine mis à disposition par le concessionnaire public d'aménagement d'un ancien hôpital des armées a servi de support pédagogique de la formation pour une quinzaine de bénéficiaires pendant 5 mois. Durant cette période, le club FACE Cotentin a mobilisé 17 entreprises du bâtiment qui ont accueilli en alternance les stagiaires sur leur propre chantier afin de se confronter aux conditions de travail de l'entreprise. Les entreprises ont parrainé ces stages. Les 10 stagiaires qui ont achevé le chantier ont été employés par les entreprises partenaires ou sont entrés en formation qualifiante.*

*Le PLIE Melun Val de Seine et la fédération UNA 77 ont mis en place 3 sessions de découverte des métiers de l'aide à domicile dans l'objectif d'éviter un nombre significatif de désistements en formation ou en début d'emploi. Cette phase de découverte s'est bâtie autour de l'outil form@domi de la fédération et d'Évaluations en Milieu de Travail. Une formation de 600 heures menant au titre Assistant de Vie aux Familles a été mise en œuvre dans le cadre d'une passerelle emploi pour les bénéficiaires intéressés. 30 personnes ont suivi les sessions form@domi, 10 ont intégré la formation, 8 sont devenues titulaire du titre et ont signé un contrat de travail.*

*Le Plie de Lille, Lomme Hellemmes confie à la CAPEB le soin d'assurer la mobilisation de ses entreprises adhérentes sur des besoins repérés par la CAPEB et des réponses Emploi Formation construites par le PLIE. Au cours de telles actions, la CAPEB assure le suivi des entreprises, aide au*



*repérage des lieux de stages, des tâches à confier aux stagiaires lors des immersions en entreprise, participe à la définition des contenus de formation…La CAPEB a mené une mission de professionnalisation du contenu des chantiers-école mis en œuvre par les opérateurs du PLIE.*



### LES PARCOURS D'ADAPTATION CONSTRUITS AVEC LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION

De par leur finalité : l'organisation de parcours de qualification et d'insertion professionnelle en direction d'un public peu ou pas qualifié, les GEIQ sont des interlocuteurs privilégiés pour les PLIE et les Maisons de l'Emploi.

*Le PLIE Mode d'Emploi de Pantin Les Lilas Le Pré Saint Gervais est pilote du développement de la clause d'insertion dans le cadre du projet ANRU sur le territoire. Des collaborations avec le GEIQ d'Ile de France ont rapidement vu le jour afin de mobiliser des entreprises membres du GEIQ pour des conférences de présentation des métiers du Bâtiment aux bénéficiaires et repérer dans la candidathèque de la mission clause d'insertion des candidatures intéressantes pour le GEIQ IDF.*

*Le GEIQ Métiers de Services, opérateur du du Plie de Lille, Lomme Hellemmes, assure la filiarisation des bénéficiaires sur des emplois au sein de ses entreprises adhérentes à l'issue du passage du Titre Hôtesse de caisse niveau 2B en contrat de professionnalisation. Les candidatures qui ne satisfont toujours pas aux critères de sélection des entreprises adhérentes à l'issue du Contrat de professionnalisation sont réorientées vers d'autres adhérents du GEIQ ou des adhérents du club FACE Lille Métropole.*



## Conclusions



### PLUS VALUES

Des résultats et impacts de plusieurs ordres sont poursuivis ou observés lors de la construction des différentes actions d'adaptation en amont de l'emploi durable.

**Pour les bénéficiaires des actions, il s'agit de :**

- Renforcer les savoir-être et les savoir-faire pour accéder à un niveau de compétences similaire au niveau habituellement demandé par l'entreprise,
- Mettre en œuvre des étapes amenant directement à l'emploi durable ou via une formation qualifiante reconnue par les entreprises,
- Découvrir, se former et accéder à un nouveau métier ou évoluer par un apport de compétences sur un métier précédemment exercé.

**Pour l'entreprise, il s'agit de :**

- Diversifier ses sources et méthodes de recrutement et contribuer ainsi à la diversité de ses équipes,
- Accueillir des salariés opérationnels rapidement après embauche car déjà familiarisés à l'entreprise, son fonctionnement ainsi qu'au profil de poste,
- Pallier des difficultés de recrutement et ouvrir plus largement la base des candidats potentiels,
- Faires connaître ses métiers, ses exigences, à un réseau structuré de prescripteurs potentiels au-delà de la seule action d'adaptation.

**Pour le PLIE ou la Maison de l'Emploi, pilotes de l'action :**

- Permettre l'accès à un emploi durable et correspondant au projet professionnel de demandeurs d'emploi qui n'y accèderaient pas ou pas aussi rapidement sans la mise en place de parcours d'adaptation en amont de l'emploi,
- Développer un partenariat durable avec des entreprises au travers d'actions nécessitant des calages réguliers,
- Participer à la dynamique de développement local en rassemblant autour d'une même action différents acteurs de l'emploi, de l'économie, du social.

Fiche de synthèse

## Conduire une action emploi – formation

| | | |
|---|---|---|
| **Principe** | Professionnaliser des demandeurs d'emploi sur des postes pré-repérés au sein d'une ou plusieurs entreprises, grâce à la mise en place d'une action de formation adaptée. | |
| **Acteurs** | PLIE ou Maison de l'Emploi (pilote)<br>Entreprise(s)<br>Financeurs (Etat, Région)<br>Organismes de Formation | |
| **Bénéficiaires** | Publics | Entreprises |
| | Jeunes peu ou pas qualifiés<br>Demandeurs d'emploi longue durée<br>Allocataires du RMI ou autres minima sociaux<br>Personnes reconnues Travailleurs Handicapés | Toute entreprise prête à intégrer de nouveaux salariés après une période d'adaptation à l'emploi. |
| **Déroulement (les grandes étapes)** | Repérer sur le territoire 1 ou plusieurs entreprises ayant des besoins en recrutement en volume (12 à 15 personnes).<br>Définir, quantifier et planifier les besoins.<br>Elaborer un plan de formation avec l'entreprise.<br>Elaborer le cahier des charges et consulter les organismes de formation.<br>Informer et sélectionner des candidats potentiels avec l'entreprise et l'organisme de formation retenu.<br>Formation en alternance (2/3 en centre de formation – 1/3 en application entreprise).<br>Embauche et suivi dans l'entreprise | |
| **Budget et coût** | Coût de l'ingénierie : temps passé.<br>Coût de la formation et rémunération des publics pris en charge dans le cadre de stages d'accès à l'entreprise (SAE) par l'Etat et la Région. | |

(Fiche élaborée par le Plie de Lille, Lomme Hellemmes)

# CHAPITRE 4 – Organisation territoriale

## Enjeux et problématiques

Les difficultés que rencontrent aujourd'hui certaines catégories de demandeurs d'emploi pour accéder à l'emploi durable, la complexité du marché de l'emploi, la multiplicité des intervenants et des acteurs imposent aujourd'hui une mise œuvre territoriale des politiques de l'emploi. Cette mise en œuvre ne se résume pas à une organisation territorialisée au sens d'une bonne organisation des différents acteurs de l'emploi et de leurs dispositifs mais relève d'une approche intégrée où les plans d'action bâtis sur les complémentarités des interventions reposent sur un partage préalable des diagnostics.

Les organisations territoriales générées par l'action des PLIE et des Maisons de l'Emploi sont présentées selon le schéma suivant :

- Les organisations issues d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée en fonction des besoins des territoires,
- Les organisations issues des stratégies de prospection des entreprises,
- Les organisations issues de partenariats spécifiques.

## Description

### LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES TERRITORIALE

Les collectivités territoriales telles les régions et les EPCI… ont intégré la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans leurs politiques et stratégies relatives à l'emploi et la formation. La mise en œuvre opérationnelle de ces stratégies est un enjeu. Les Maisons de l'Emploi sont des acteurs possibles de discussions, d'adaptation et de mises en œuvre des politiques à l'échelle de leur territoire. Plusieurs objectifs se croisent dans la GPEC territoriale :

- Le développement de la capacité en emploi et en compétence des PME- TPE d'un territoire donné pour leur maintien dans l'environnement économique et social,
- La bonne information, la préparation et l'orientation des publics par les acteurs de l'emploi et de l'insertion sur les besoins repérés,
- Le maintien de salariés en poste sur des emplois repérés comme fragilisés par les évolutions en cours ou leur reclassement.

Des Maisons de l'Emploi ont choisi de se situer au cœur de ces démarches :

*L'Etat, la Communauté de Communes de Haute-Saintonge et les différents acteurs économiques et sociaux ont souhaité créer un outil de veille économique en matière d'emploi et de formation ayant deux objectifs :*

- *Anticiper les besoins en ressources humaines des entreprises du territoire par une analyse des postes de travail les plus représentatifs,*
- *Diffuser ces analyses auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi pour faciliter leur rapprochement.*

*Une animatrice de GPEC démarche les entreprises et les informe sur l'intérêt de la GPEC et de l'outil. Elle élabore les fiches de poste précises assorties d'un choix d'habiletés dominantes, saisie les données dans un site extranet spécifique et les exploite. Ce site est consultable par l'ensemble des partenaires (ANPE, Mission Locale, CDCHS, DDTEFP et entreprises participantes).*

*La Maison de l'Emploi de Nîmes et ses partenaires tels la CGPME, la Communauté d'Agglomération et AGEFOS PME ont souhaité mettre en œuvre une série d'actions communes permettant aux nombreuses TPE et PME du territoire d'entrer dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les partenaires organisent une démarche organisée selon les phases suivantes :*

- *La réalisation d'un diagnostic territorial sur la base des documents précédemment établis par les partenaires afin de poser la problématique,*
- *Une vaste étape de sensibilisation aux dispositifs de GPEC déjà existants menée sur les 23*

*communes de l'agglomération et auprès de 9 000 entreprises au moyen de mailing direct, plaquettes et réunions collectives,*

- *Un diagnostic territorial des besoins des PME et TPE établi à partir d'enquêtes menées au cours de visites d'entreprises. Les objectifs de cette phase d'enquêtes sont de recenser les problématiques emploi/formation, identifier les besoins de formation et de recrutement des entreprises, évaluer l'offre de formation existante au regard des besoins, identifier les activités à fort potentiel, les activités nouvelles et les emplois induits,*
- *L'élaboration et la mise en place d'un plan d'action GPEC sur le territoire.*

*Ce programme s'étend du 1er juillet 2006 au 31 décembre 2008. Trois chargés de relation entreprise recrutés par chacun des partenaires opérationnels le mettent en œuvre.*

*La Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise a conduit plusieurs démarches GPEC sur différents secteurs d'activité :*

- *Dans la branche propreté,*
- *Dans le secteur des activités funéraires,*
- *Dans le secteur des services à la personne,*
- *Dans le secteur logistique.*



## DES STRATEGIES DE PROSPECTION DES ENTREPRISES ADAPTEES AUX TERRITOIRES ET AUX PUBLICS CIBLES.

Afin d'améliorer et de faciliter l'accès et le retour à l'emploi de leurs publics les PLIE et les Maisons de l'Emploi développent des stratégies et des approches variées souvent menées en partenariat avec les acteurs du Service Public de l'Emploi. Les outils mis en œuvre visent tout en organisant la prospection des entreprises sur les territoires à agir sur la sélectivité lors du rapprochement des offres et des demandes.

Plusieurs outils et méthodes de rapprochement sont décrits au chapitre 10. Trois types de prospection peuvent être distingués :



*Une prospection menée par des équipes emploi spécifique à chaque sous- territoire comme au PLIE du Pays de Brest,*

*Une prospection menée sur l'ensemble du territoire par des conseillers spécialisés sur des secteurs d'activité comme au Pas Pour l'Emploi du PLIE de Lille, Lomme et Hellemmes,*

*Une prospection menée sans cible particulière au sein d'un club d'entreprise, d'un réseau comme au PLIE du Val Maubuée.*



*Une prospection spécifique des entreprises de moins de 5 salariés comme l'a réalisée la Maison de l'Emploi et de l'Entreprise des Vals de Saintonge*



## LES PARTENARIATS DEVELOPPES PAR LES MAISONS DE L'EMPLOI ET LES PLIE

### Avec les entreprises d'intérim

*La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne, le PLIE au sein de la Maison de l'Emploi et de la Formation et ADECCO organisent un suivi socioprofessionnel des demandeurs pour un accès à l'emploi durable. Un consultant d'ADECCO sélectionne sur une année une centaine de demandeurs d'emploi du PLIE sur la base de leur motivation et de leur employabilité, organise des ateliers de recherche d'emploi, accompagne dans la recherche en mobilisant le réseau ADECCO et les autres moyens existants, suit les candidats placés à l'emploi pour une bonne intégration. Les partenaires souhaitent favoriser le retour de 60 personnes sur 100 sur l'emploi durable.*

### Avec les services de développement économique des villes

*Le PLIE Mode d'Emploi de Pantin, les Lilas, le Pré Saint Gervais, travaille de manière étroite avec le service de développement économique de la ville de Pantin de plusieurs manières :*

- *la personne en charge de la bourse des locaux de la Ville de Pantin propose les services du PLIE aux entreprises en recherche de locaux car souvent en développement à la recherche de candidats,*

*• le PLIE a mobilisé son réseau d'entreprises sur le Forum Emploi de la Ville de Pantin en novembre 2006 ainsi que sur un job dating réservé aux travailleurs handicapés.*

*La Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières ainsi que le PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes travaillent en collaboration avec les services économique de la Ville de Lille et de la commune associée de Lomme dans les situations d'implantation ou d'extension d'entreprises, dans un contexte actuelle de renouvellement urbain et d'extension de zones commerciales. La Maison de l'Emploi et le PLIE sont alertés des projets d'implantation et informés de leur avancée. Lors des phases finales, quelques mois avant la fin des travaux de construction ou d'aménagement, la Direction du service et/ou les élus concernés contacte l'entreprise sur le sujet unique du recrutement et organise une ou des rencontres physiques avec les représentants de la Maison de l'Emploi et du PLIE. Une offre de service axée sur la recherche de candidats adaptés et motivés dans les réseaux locaux souvent méconnus des entreprises, l'information et la présélection des candidats en coordination avec l'ANPE est formulée. De nombreuses implantations ont été accompagnées de cette manière depuis plusieurs années tant sur des projets d'envergure avec montage d'opérations emploi formation au bénéfice des demandeurs éloignés de l'emploi que sur des projets plus restreints avec recrutement direct (Planète Saturne en 2001 ou Casino du Groupe Barrière en 2007….).*

**Avec les Chambres de Commerce et d'Industrie**

*Le PLIE Mode d'Emploi de Pantin, les Lilas, le Pré Saint Gervais a mobilisé certains de ces candidats sur une opération de la CCI de Paris Seine Saint Denis intitulée « Les embauches, la CCIP s'y emploie » qui a permis de recenser 1 444 intentions d'embauche. 11 bénéficiaires ont été reçus en entretien à l'occasion de cette opération.*

*La Chambre de Commerce et d'Industrie de Brest, dans le cadre d'une convention avec le PLIE du Pays de Brest héberge et salarie une équipe de deux chargés de relation entreprises appelée « Relais Emploi ». La CCI informe les entreprises de BREST via son site Internet (www.cci-brest.fr) sur le service d'aide au recrutement mené par l'équipe du Relais Emploi.*

**Avec les groupements d'employeurs**

Les Maisons de l'Emploi et les PLIE impulsent, coordonnent, animent et promeuvent les groupements d'employeurs pour leur capacité à fidéliser des compétences nécessaires aux entreprises, à temps partiel, et à créer des emplois durables reposant souvent sur la polyvalence et l'adaptabilité des individus.

*La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois a contribué à la création d'un groupement d'employeurs multisectoriel appelé « TERRITORIA » sur un territoire majoritairement rural où de petites entreprises et petites collectivités ont des besoins de personnel à temps partiel sur des métiers divers. Le groupement permet la création d'emploi stable en CDI à temps complet. Ce partenariat employeurs publics-employeurs privés au sein du groupement est possible à condition que le temps consacré par chaque salarié du groupement aux partenaires privés soit supérieur à un mi-temps.*

*Le PLIE du Val Maubuée a contribué à la création du Groupement d'Employeurs Seine et Marne (GDE 77), en 2003 . Le GDE 77 est multi-activités. Les emplois sont divers : cadres, employés, techniciens, manutentionnaires, etc...*

**Avec l'ANPE**

L'Alliances Ville Emploi et l'ANPE ont signé en 2006 un accord cadre relatif au partenariat entre les PLIE et l'ANPE du fait de la mise en œuvre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi. Des conventions locales de coopération avec l'ANPE et les PLIE ont été élaborées portant sur la répartition des publics, l'organisation du suivi, l'accès aux offres d'emploi. Deux objectifs principaux sont poursuivis dans ces conventions :

- Développer par des actions complémentaires l'accompagnement des demandeurs d'emploi en difficulté,
- Consolider et renforcer le développement des PLIE sur leur territoire en particulier sur l'accès à l'emploi.

**En faveur de la création d'entreprises**

*La Maison de l'Emploi du Pays d'Epinal Cœur des Vosges structure en partenariat avec les agents de développement des communautés de communes le primo accueil des porteurs de projet de création d'entreprise sur 14 bassins de vie.*

*La Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières a choisi, au vu de la richesse et des maillages dans le réseau des acteurs de la création d'entreprises, de maintenir et porter des services précis et complémentaires de l'existant : un service d'aide à l'émergence de projet destiné à promouvoir l'esprit d'entreprise et à amener des publics jugés éloignés de la création car en difficulté sociale et professionnelles à entamer une démarche de création. Les personnes validant un projet de création sont alors orientées vers l'accompagnateur de projet lui correspondant le mieux. Au travers de sa cellule métropolitaine de développement des services à la personne, cette même Maison de l'Emploi conseille, oriente et accompagne dans ces premiers recrutements les nouveaux créateurs dans le domaine des services à la personne.*

*La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin accompagnée de la Chambre des métiers et de la CCI proposent, au vu du nombre important de chefs d'entreprise de plus de 55 ans présents sur leur territoire, un dispositif territorial d'accompagnement au bénéfice des cédants et des repreneurs (expérience détaillée dans le chapitre 11)*

**Collaboration inter-PLIE**

Les PLIE d'un même département ou d'une même région peuvent se regrouper pour proposer une offre de service commune pour développer l'emploi. Ce regroupement est tout à fait pertinent à développer en direction des grands groupes mais aussi en direction des Conseils Généraux et les Conseils Régionaux.

*Par exemple, dans le cadre de la Charte pour le Développement de l'Emploi en Seine Saint-Denis signée entre le groupe Accor, le Conseil Général s'appuie sur les savoir-faire des 6 PLIE du département. Dans cette charte, le Département et le groupe Accor s'engagent à rechercher et à mettre en œuvre des moyens renforcés pour développer l'accès à l'emploi, à la qualification et à l'insertion professionnelle de la population du territoire. Ainsi, les PLIE et l'association C2DI93 ont mutualisé leurs démarches respectives et proposent une offre de service commune pour :*

- *Couvrir les besoins en recrutement du groupe Accor en Seine-Saint-Denis,*
- *Mettre en œuvre des parcours d'accès à l'emploi négociés dans le cadre de la Charte avec le Conseil général,*
- *Faire découvrir et sensibiliser les publics aux métiers de l'hôtellerie/restauration.*

*D'autre part, les PLIE de Seine Saint-Denis ont proposé au Conseil Général une stratégie départementale commune pour la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics. Certains PLIE franciliens se sont aussi regroupés pour mettre en œuvre des actions communes avec le Conseil Régional en lien avec les entreprises (montage commun de Passerelles Entreprises).*
*Sur le Nord, les PLIE ont élaboré – en direction du Conseil Général, une offre de service commune avec l'ANPE pour la mise en œuvre des contrats d'avenir.*

## Conclusions

### PLUS VALUES

- Organisation du partenariat sur le territoire,
- Intervention concertée et cohérente de l'ensemble des partenaires,
- Meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi,

### FACTEURS DE RÉUSSITE

- Pilotage associant l'ensemble des partenaires,
- Association des entreprises impliquées sur la démarche,
- Validation des différentes phases de l'action de façon concertée,
- Proposition d'une méthodologie d'intervention claire pour l'ensemble des partenaires et des entreprises,
- Etre à l'écoute et proche des préoccupations des d'entreprises.

# CHAPITRE 5 – Offre spécifique ZFU

## Enjeux et problématiques

Placer l'entreprise au cœur des politiques de l'emploi, face à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, lier fortement création locale d'emploi et accès à l'emploi des populations locales, structurer un environnement propice à la collaboration entre le monde économique et les acteurs de l'emploi, tels sont les enjeux des PLIE face à l'essor des Zones Franches Urbaines.

Très sollicitées par l'ensemble des acteurs économiques locaux à la recherche d'offres d'emploi ou d'insertion, notamment en Zone Franche Urbaine, certaines entreprises saturent. La stratégie repose donc sur le fait qu'il faut développer des offres innovantes de services soit en lien direct avec le recrutement soit en se démarquant par l'apport d'un réseau en capacité de répondre à toutes les problématiques rencontrées par les chefs d'entreprises.

Les objectifs de cette approche spécifique sont de plusieurs ordres :

- Créer une relation de confiance et de coopération allant au delà des prestations d'accompagnement vers l'emploi, devenir l'interlocuteur privilégié,
- Fidéliser les entreprises par le suivi de leur évolution, la connaissance de leurs difficultés et de leur phase de croissance,
- Contribuer à la pérennisation des entreprises, notamment celles qui s'installent en Zone Franche Urbaine.

Et en parallèle :

- Aider à l'émergence d'offres d'emploi ou d'insertion sur un marché caché,
- Répondre rapidement et efficacement aux entreprises qui ont d'importants besoins en recrutement et qui doivent respecter les critères d'exonération,
- Identifier et anticiper le plus en amont possible avec les entreprises existantes ou en cours de création, leur besoins prévisibles de recrutement,
- Identifier et mettre en place les formations, construire des parcours adaptés aux profils des habitants des ZUS, nécessaires pour rapprocher à terme offre et demande d'emploi,
- Elaborer des collaborations (propositions de participation à des passerelles entreprises, mise en place de mesures telles que les APR ou AFPE en partenariat avec l'ANPE).

A ce titre, on peut distinguer trois types d'approche :

- *PLIE Intercommunal Nord Essonne : création d'un réseau susceptible de répondre à tout moment aux questions des entrepreneurs situés sur la ZFU de Grigny ; anticipation de l'extension du périmètre de la ZFU par des démarches menées en partenariat avec le Développement Economique,*
- *Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières : Mise en place d'une Cellule Emploi Zone Franche,*
- *PLIE de Blanc Mesnil : Pré recrutement pour les Halles d'Auchan.*

Une approche spécifique des entreprises situées en Zone Franche Urbaine nécessite de mettre en œuvre des méthodologies. Le paragraphe suivant intitulé « Description » traite des méthodes mises en place par le PLIE Intercommunal Nord Essonne, la Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières, et le PLIE de Blanc Mesnil. Le paragraphe suivant précisera les plus values pour les trois PLIE.

## Description



### ACTIONS

Il est constaté à travers les trois actions recensées que les approches spécifiques des PLIE consistent à privilégier la relation avec les entreprises par la création d'une interface qualifiée et réactive.



*Sur le PLIE Intercommunal Nord Essonne :*
*Création et mobilisation d'un réseau constitué d'avocats, conseillers à l'URSSAF, assureurs, notaires,*

*experts comptables, etc.. Ainsi le PLIE est en capacité de répondre efficacement à l'ensemble des problématiques juridiques, comptables, patrimoniales, d'URSSAF, etc… rencontrées par les TPE ou PME et de les informer ou de les orienter très rapidement vers le bon interlocuteur. Dans ce cadre, « la proposition de services » dans les entreprises n'est plus nécessairement axée sur l'offre d'emploi mais sur une gamme plus élargie de conseils permettant ainsi de se différencier.*

**Méthodologie développée par le PLIE :**

- Démarche auprès des entreprises par téléphone, par mail et sur le terrain,
- Organisation de rencontres avec les Services du Développement Economique et les entreprises nouvellement installées,
- Identification des besoins,
- En cas de problématiques rencontrées, mise en relation avec l'interlocuteur le plus qualifié,
- Création d'un dossier pour chaque entreprise dans lequel figurent toutes les informations captées et les personnes positionnées.

En réponse aux offres d'emploi ou de formation :

- Mise en place d'un partenariat avec un conseiller de l'ANPE afin de faire face aux demandes spécifiques (APR, AFPE…),
- Informations sur les différents types de contrats et aide au montage administratif (CDI, CDD, Contrats de Professionnalisation, contrats d'apprentissage…),
- Mise à disposition de listes de rues situées en ZFU, ZUS, ZRU,
- Communication des offres d'emploi aux structures d'accueil via l'envoi par mail d'un journal hebdomadaire,
- Organisation d'ateliers « Découverte des Métiers »,
- Positionnement de candidats.

En cas de recrutement, propositions de mesures afin de lever les freins à l'emploi (cofinancement de formations, tutorat, prise en charge de la Carte Orange, de location de véhicule, de frais de garde d'enfants…), aide au montage des dossiers, suivi en emploi à 6 mois..

*Sur la Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières :*
*Mise en place d'une Cellule Emploi Zone Franche. Il s'agit de proposer un interlocuteur privilégié aux entreprises avec une connaissance de leur problématique. La cellule développe un partenariat avec les structures implantées sur la ZFU, les associations de chefs d'entreprises, les dispositifs emploi de la ville, l'ANPE et les institutions relevant du secteur emploi (DDTEFP, URSSAF). Des outils communs favorisant l'accès à l'emploi (journal destiné aux entreprises/mini CV…) sont élaborés.*

**Méthodologie développée par la Maison de l'Emploi :**

- Assurer une relation permanente avec les entreprises locales (grâce notamment à un suivi des personnes lors de leur immersion professionnelle ou de leur embauche),
- Développer une fonction de conseil aux entreprises adaptée à leur besoin en recrutement,
- Etre réactif et en mesure de répondre rapidement aux offres d'emploi,
- Promouvoir par cette démarche une image positive et dynamique de la zone franche de Lille,
- Réaliser un dossier pour chaque personne afin de visualiser l'ensemble des informations la concernant.

*Sur le PLIE de Blanc Mesnil :*
*Anticipation de l'ouverture programmée des Halles d'AUCHAN à Blanc-Mesnil. Coordination de la procédure de recrutement (80 emplois annoncés dont 20 étudiants) dans le cadre d'une convention signée entre la Ville du Blanc-Mesnil et les Halles d'AUCHAN (magasin installé dans la ZFU), convention dans laquelle l'enseigne s'engageait notamment à recruter prioritairement des Blancs-Mesnilois.*
*Résultats quantitatifs : Tous les postes pourvus à l'ouverture du magasin, dont 63 Blanc-Mesnilois ; 4 salariés renvoyés le premier mois, les autres donnent satisfaction, 3 se sont vus proposer une promotion*

**Méthodologie développée par le PLIE :**

- Procédure de recrutement (septembre 2006 - mai 2007),
- Elaboration d'un plan d'action entre l'entreprise, le PLIE et l'ANPE.

La principale difficulté résidait au départ dans la contradiction entre la convention signée avec la Ville (priorité aux blanc-mesnilois) et les principes de fonctionnement de l'ANPE (pas de discriminations d'aucune sorte, compétence de « l'agence de bassin » à savoir l'agence d'AULNAY spécialisée dans le commerce).

Cette contradiction a pu être dépassée grâce à une forte intervention du directeur de l'agence du Blanc-Mesnil : il a proposé que le pilotage du dispositif soit assuré par le PLIE, en tant qu'animateur du réseau local des politiques de l'emploi, l'ANPE du Blanc-Mesnil se chargeant de rassembler les candidatures, l'ANPE d'Aulnay de traiter les offres déposées par l'entreprise.

## MOYENS MOBILISES

*Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières : La coordination de la Cellule est effectuée par une personne à temps plein, salariée de la Maison de l'Emploi. Le chargé de mission réalise des permanences au sein des différents lieux de la Zone Franche. Les fonctions administratives, de gestion et de communication sont aussi portées par la Maison de l'Emploi.*

*PLIE Intercommunal Nord Essonne : La démarche est assurée par une chargée de Mission*

*PLIE de Blanc Mesnil : En amont des recrutements : réservation d'une action du PDI (formation ELS Caisse) pour des allocataires du RMI/bénéficiaires du PLIE du Blanc-Mesnil. Montage d'une action de pré-formation aux métiers de la vente « je deviens vendeur », pour d'autres allocataires du RMI/bénéficiaires du PLIE, avec un financement du Conseil général hors PDI (enveloppe souple réservée aux actions expérimentales des PLIE) : l'action a débouché sur la réalisation par les stagiaires d'une fiche-métier sur la vente. Elle sera reconduite fin 2007 pour un autre groupe de stagiaires.*

*Le repérage et la préparation des candidats potentiels ont été assurés via la mobilisation des acteurs de l'emploi : la mission locale, le Service RMI, la Régie de quartier, le Service Enseignement de la Ville (pour les étudiants), le Service Emploi de la Ville.*

## PARTENAIRES MOBILISES

*PLIE Intercommunal Nord Essonne : Le PLIE développe un partenariat privilégié avec le Service du Développement Economique de la ville de Grigny, les entreprises implantées dans la ZFU, les structures d'accueil (Missions Locales, Maison de l'Emploi et de la Formation, PAA), l'URSSAF, l'ANPE, des avocats, des notaires, des experts comptables…*

*La Cellule Emploi Zone Franche de Lille : outre le PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes, financeur et coordinateur des outils emploi, la Cellule Emploi développe un partenariat privilégié avec l'ANPE, la DDTEFP, l'URSSAF, le Service de l'Activité Economique de la Ville de Lille, les structures implantées au sein de la ZFU, les différents acteurs économiques de la Zone Franche Urbaine, la Mission Locale, le CCAS de Lille Sud.*

*PLIE de Blanc Mesnil : le PLIE en tant qu'animateur du réseau local des politiques de l'emploi, Les ANPE du Blanc Mesnil et d'Aulnay, le Conseil Général, les acteurs de l'emploi : la Mission Locale, le Service RMI, la Régie de quartier, le Service Enseignement de la Ville (pour les étudiants), le Service Emploi de la Ville.*



## LOGISTIQUE

*La Cellule Emploi de Lille, le PLIE de Blanc Mesnil et le Plie Intercommunal Nord Essonne sont dotés de matériels techniques : outil informatique, connexion Internet avec adresse E-mail, fax, téléphone.*

*Un dossier est réalisé pour chaque personne et chaque entreprise, permettant de visualiser et de sauvegarder les parcours, les positionnements, les suivis, les actions envisageables ou réalisées, le contenu des interventions…*

# Conclusions

La fidélisation, la prise en compte des difficultés socioprofessionnelles des bénéficiaires, l'implication des entreprises nécessite le développement de compétences professionnelles – facteurs de réussite et une certaine vigilance :

## PLUS-VALUES

**Plus-values pour l'entreprise :**

- Prise en compte de la globalité de ses problématiques,
- Un interlocuteur unique,
- Apport de solutions concrètes et immédiates,
- Assistance aux recrutements,
- Des candidats pré sélectionnés,
- Diminution du turn-over.

**Plus-values pour les PLIE :**

- Renforcement du partenariat avec les entreprises,
- Constitution d'un réseau multi partenarial,
- Meilleure anticipation des besoins en terme de recrutements,
- Captation d'offres sur un marché caché,
- Positionnement des bénéficiaires du PLIE sur les offres,
- Dynamique créée par rapport aux quartiers, notamment dans la ZFU – les habitants ne sont pas recrutés en fonction de leur origine mais de leurs capacités,
- Renforcement de la cohérence et de la crédibilité du réseau des acteurs de l'emploi (ce qui a permis au PLIE du Blanc-Mesnil de rédiger ensuite une offre de services commune dans le cadre de la clause d'insertion),
- Satisfaction des employeurs. Cette satisfaction est exprimée par le directeurs des Halles d'Auchan qui se félicite du démarrage de son activité : le 101ème collaborateur vient d'être recruté. Après les premiers recrutements, effectués avec PLIE et ses partenaires, les candidats se présentent maintenant par le bouche-à-oreille. Il insiste sur la motivation des employés qui rejaillit sur l'ambiance du magasin et donc sur la clientèle : « nos principaux clients sont nos collaborateurs ». Il se réjouit d'avoir trouvé à Blanc-Mesnil des acteurs de l'emploi qui travaillent ensemble en tenant compte des exigences de l'entreprise et des désirs des demandeurs d'emploi.

**Plus-values pour les bénéficiaires des PLIE :**

- Moins de mise en concurrence avec d'autres candidats,
- Offres d'emploi durables destinées à des publics issus des quartiers en difficulté et cumulant souvent plusieurs handicaps (faible niveau de qualification, peu ou pas d'expérience professionnelle),
- Découverte de nouveaux métiers,
- Suivi renforcé au sein de l'entreprise,
- Re motivation des demandeurs d'emploi grâce à un recrutement massif.

## FACTEURS DE REUSSITE

- Disponibilité des chargés(es) de mission afin d'être le plus réactif possible,
- Excellentes capacités relationnelles et pouvoir de conviction,
- Bonne préparation en amont des bénéficiaires qui sont positionnés afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises,
- Avoir un réseau de conseillers compétents garant de la pérennité des services rendus.

## POINTS DE VIGILANCE

- S'informer suffisamment tôt auprès des services de développement économique, des nouvelles installations d'entreprises,
- Concilier la logique de l'entreprise basée sur une recherche d'efficacité,
- Obtenir un retour sur investissement.

# CHAPITRE 6 – Égalité des chances

## Enjeux et problématiques

Non – discrimination, égalité de traitement, équité, diversité… les directeurs des ressources humaines sont au cœur de ces nouveaux enjeux pour l'entreprise. Les compétences à mettre en œuvre pour garantir l'égalité de traitement sont aujourd'hui au cœur du métier des ressources humaines. Elles demandent d'intégrer de nouveaux modes de recrutement, d'accès à la formation, de progression de carrière… dans un environnement économique et juridique en mutation.
La question de l'égal accès à l'emploi et aux postes de responsabilités de tous les citoyens, quelle que soit leur origine culturelle ou ethnique, est aujourd'hui au cœur du débat public.
La lutte contre toutes les formes de discrimination n'est pas seulement une question de respect de la loi. C'est aussi et surtout affaire de dialogue et de pédagogie auprès de tous les acteurs concernés : chefs d'entreprises, directeurs de ressources humaines, élus et responsables institutionnels, personnes issues de l'immigration, et autres catégories de populations concernées, par un handicap physique par exemple.
Il s'agit de dépasser pour chacun les préjugés ou les idées reçues qui peuvent exister de part et d'autre, et favoriser ainsi l'égalité des chances réaffirmée dans le cadre de la loi de cohésion sociale .

## La démarche

**La démarche : s'appuyer sur la loi de cohésion sociale pour optimiser le recrutement des personnels dans les entreprises en favorisant l'égalité des chances, facteur de réussite pour l'entreprise et les salariés**

Concernant les publics bénéficiant du dispositif PLIE, il s'agit d'entrevoir des perspectives de parcours progressifs vers l'insertion professionnelle, et permettre aux entreprises de recruter efficacement.

L'offre de service des PLIE aux entreprises dans ce domaine, est une offre diversifiée, autour de deux démarches articulées, préparer les publics à l'entretien de recrutement, les initier à la culture d'entreprise, un travail sur les représentations, les idées reçus, et permettre aux entreprises de profiter de la richesse de la diversité.

L'intervention des PLIE et des Maisons de l'Emploi en matière d'égalité des chances s'illustre au travers : d'actions favorisant la diversité des recrutements, d'actions en faveur de l'accès à l'emploi des plus de 50 ans, des publics travailleurs handicapés, d'actions spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes, etc…. Toutes ces actions sont conduites dans un partenariat important avec les employeurs.

### ACTIONS D'INFORMATION ET DE FORMATION

Les PLIE conduisent des actions d'information et de formation pour intervenir sur les représentations en matière de discrimination. Ces actions visent à :

• Informer et former collectivement les intermédiaires de l'emploi d'un territoire pour permettre l'adoption de nouveaux positionnements professionnels face aux demandeurs d'emploi, employeurs, partenaires et à l'interne des structures intermédiaires elles-mêmes.

• Sensibiliser les partenaires publics et les entreprises en construisant les partenariats engagés.

*Le PLIE des Hauts de Garonne a participé au programme territorial de lutte contre les discriminations ethnico-raciales (DDTEFP, Préfecture, FASILD, ANPE, Mission Locale, CLAP, GPV, CNFPT) contribuant ainsi à la production d'une charte territoriale des acteurs locaux de lutte contre les discriminations.*

*Le PLIE de l'Agglomération Nancéenne a organisé des sessions de formation à destination des intermédiaires de l'emploi et des employeurs sur la prévention des discriminations et la gestion de la diversité humaine dans l'entreprise.*

*Le PLIE de Lille élabore un programme de formation autour de 4 axes : les lois françaises et européennes existantes en matière de lutte contre les discriminations, l'histoire et la philosophie du sujet ; l'étude des cas rapportés par les formateurs et l'étude des cas rapportés par les participants. Sur 2 ans prés de 300 acteurs vont suivre cette formation.*

### PRODUCTION DE CONNAISSANCES ET D'OUTILS

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi interviennent pour la production de connaissance et d'outils en matière de lutte contre les discriminations au travers de :

- Productions d'études sur les territoires,
- Constructions de centres de ressources spécifiques.

*La Maison de l'Emploi du Villeneuvois et du Fumélois a mis en place une mission sur l'emploi des jeunes issus de l'immigration avec une phase de « recherche diagnostic » et une phase de recherche action, ciblant principalement un échantillon des opérateurs du recrutement sur le bassin d'emploi, en réseau avec l'ANPE.*

*La Maison de l'Emploi du Grand Nancy porte un Plan de Lutte contre les Exclusions. Dans ce cadre, elle a produit une étude de situations pour mesurer l'ampleur de la discrimination sur l'agglomération. Elle a aussi mis en place avec ses partenaires un lieu ressources (outils méthodologiques, outils pédagogiques, documentation…) dont elle est chargée de l'animation.*

### ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi accompagnent les personnes victimes de discrimination au travers de plusieurs actions :

- Informer les chercheurs d'emploi de leurs droits,
- Travailler sur les freins à l'emploi des publics victimes de discriminations pour favoriser leur autonomie dans l'accès à l'emploi,
- Développer des actions permettant de rapprocher les personnes pouvant être victimes de discrimination de l'entreprise.

*Des ateliers d'élargissement des choix professionnels en direction des femmes avec le CIDFF, permettent à celles-ci, sur le PLIE du Val Maubuée, de rompre avec les clichés des emplois dits « masculins » et des perspectives en termes d'emploi, leur sont ainsi ouvertes.*

*Dans le cadre du Plan de Lutte contre les Exclusions qu'elle porte, La Maison de l'Emploi du Grand Nancy accueille des ateliers de maîtrise des codes socioprofessionnels, de communication et d'expression en lien avec le suivi de la Mission Locale. La Maison de l'Emploi a aussi développé un réseau d'experts (DRH, chefs d'entreprises…) pour coacher les jeunes dans leur démarche de recherche d'emploi.*

### PARTENARIATS

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi nouent des partenariats avec les entreprises pour permettre l'accès à l'emploi des personnes pouvant être victimes de discriminations :

- Mobilisation des réseaux d'employeurs dans le cadre de démarches de placement, et notamment les Clubs FACE,
- Mise en œuvre d'actions de parrainage,
- Actions lisibles avec des entreprises engagées (dans la charte de la diversité par exemple) et communiquer pour faire avancer la problématique par l'exemple,
- Rencontres directes avec les employeurs (dans la charte de la diversité par exemple) et communiquer pour faire avancer la problématique par l'exemple.

*Le PLIE de Lyon a réalisé avec 15 entreprises signataires de la charte un « dating emploi zéro discrimination » : 2 jours, 200 postes, 269 candidats, 24 contrats signés, 40 % des candidats, ont eu un 2ème entretien, plus de 100 candidats ont pu être référencés en agences d'intérim.*

*Le PLIE de Montreuil avec FACE mobilise plus de cinquante entreprises sur l'égalité. Un plan d'action suit les conférences débats qu'il organise dans tout le département*

*Le PLIE du Val Maubuée a soutenu le projet ETTIC (Egalité de Traitement pour le Travail des Immigré(es)) sans conditions liées à l'origine ethnique. Un colloque a rassemblé 80 chefs d'entreprises, 100 chercheurs d'emploi et une centaine d'acteurs concernés par les questions de discrimination. Des parrainages sont organisés avec les PME et PMI de Marne-la-Vallée engagées dans une charte de la diversité spécifique aux petites entreprises. Celles-ci sont elles-même accompagnées dans cette démarche par Conforama, l'OREAL, la RATP, signataires de la charte nationale de la Diversité.*

*Le PLIE Mode d'Emploi a conduit une opération de Job Dating® avec l'ADAPT pour favoriser l'égalité des chances des travailleurs handicapés. Le concept du Job Dating®, lancé par l'ADAPT en 2004, prévoit une inversion des rôles : le candidat est installé à une table et c'est lui qui reçoit le recruteur. Le recruteur n'a que 12 minutes pour interroger le candidat, le contraignant à aller à l'essentiel : les compétences et non les contraintes du handicap. L'opération s'est révélée satisfaisante.*

*Le PLIE de La Rochelle a conduit une action « Activ'Action Quiquagénaires » qui consiste à mettre en relation des cadres d'entreprise et des personnes de plus de 50 ans en recherche d'emploi et de proposer un coaching visant le retour à l'emploi de 50% des publics.*

*Le PLIE de Nice a signé avec l'Union Pour l'Entreprise 06 une Charte permettant de favoriser le retour à l'emploi des seniors (50 ans et plus). Par cette charte les deux parties s'engagent à mettre en oeuvre des actions ciblées de communication permettant d'agir plus globalement sur les représentations liées à l'âge tant du côté de l'entreprise, que des demandeurs d'emploi.*

*Le PLIE de Sens diffuse la revue des profils anonymes aux chefs d'entreprises du bassin d'emploi, et met ainsi en avant les compétences recherchées.*

## Conclusions

### PLUS-VALUES

**Pour les entreprises** :

- Une meilleure connaissance des méthodes de recrutement non discriminantes (loi du 16 novembre 2001),
- La prise de conscience des pratiques discriminantes dans l'entreprise,
- La prise en compte de l'équipe dans l'intégration d'un nouveau collaborateur,
- Une richesse en terme de recrutement pour l'entreprise.

**Pour les publics :**

- Une meilleure préparation à l'embauche,
- Une reconnaissance de leurs savoir-faire,
- Une dynamique d'intégration dans l'entreprise, qui favorise l'insertion durable.

**A retenir : l'entreprise engagée au cœur du partenariat, est le premier facteur de réussite**

# CHAPITRE 7 – Clauses sociales

## Enjeux et problématiques

Depuis 1995, les PLIE puis les Maisons de l'Emploi se sont impliqués dans la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics.

Véritable levier pour lutter contre le manque de main d'œuvre, les dispositions juridiques qui encadrent les clauses sociales dans les marchés publics ont vocation à favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi.

Le cadre juridique seul ne suffit toutefois pas à rendre le dispositif efficace. En effet, les clauses sociales sont encore trop perçues par certains partenaires comme une contrainte supplémentaire que comme une véritable opportunité. Cette crainte est parfois partagé par les entreprises concernées (soumissionnaires et/ou attributaires des marchés publics qui en font l'objet) et par les maîtres d'ouvrage (bailleurs sociaux, OPAC, mairies et autres donneurs d'ordre). Ces derniers peuvent être contraints de la mettre en œuvre pour pouvoir bénéficier de financements spécifiques tels ceux de l'Agence Nationale pour le Renouvellement Urbain (ANRU).

La mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics fait intervenir différents acteurs : maîtres d'ouvrage, entreprises, structures de l'IAE, structures d'accueil et d'accompagnement des publics, etc…

Pour que les clauses sociales permettent de réels résultats en terme d'insertion et d'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail, il convient donc de pouvoir coordonner l'ensemble de ces acteurs.

## Description

Ainsi, **le succès de l'opération au regard de toutes les parties concernées** (maîtres d'ouvrage, entreprises, service public de l'emploi, organisations professionnelles et public en insertion) dépend essentiellement de la **bonne coordination des actions** en amont, pendant, et en aval de la consultation.

Pour faciliter la mise en œuvre des clauses sociales et concourir à leurs réussites, le maître d'ouvrage doit pouvoir s'appuyer sur un « facilitateur » en charge de la gestion des clauses sociales, un interlocuteur unique, interface entre le donneur d'ordre, ses services techniques et juridiques, les entreprises et les acteurs de l'emploi et de l'insertion du territoire. Cette gestion de la clause est portée principalement par les PLIE ou les Maisons de l'Emploi, outils territoriaux de l'intervention publique en matière d'emploi et d'insertion, plateformes territoriales réunissant en leur sein Communes, EPCI, Départements, Régions, Etat, acteurs de l'IAE, de la Formation,

**Cette bonne coordination repose donc sur un guichet unique partenarial porté par le PLIE ou la Maison de l'Emploi.**

Ce chargé de mission intervient auprès de tous les intervenants des marchés concernés, en démystifiant, en accompagnant les interlocuteurs, et en proposant des solutions pragmatiques et adaptées à chaque situation. Pour ce faire, il optimise le cadre législatif du code des marchés publics, coordonne les différentes phases de mise en œuvre (information des partenaires économiques et sociaux, animation de lieux d'échanges avec les « publics cibles », supervision des formations ad hoc), et assure une évaluation du dispositif. Il est fréquent qu'il soit également « comptable » des heures d'insertion pour le compte des maîtres d'ouvrage et des entreprises attributaires des marchés, eu égard à leurs engagements.

*Une description des missions du chargé de mission clauses sociales est proposée dans le Guide Clauses Sociales et Promotion de l'Emploi dans les Marchés Publics de l'Alliance Villes Emploi. Ce Guide en direction des donneurs d'ordre a été réalisé par l'Alliance Villes Emploi en partenariat avec l'Etat et le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique.*

**Une mise en œuvre structurée des clauses sociales** constitue un **formidable outil de développement du lien avec les entreprises.** Elle doit alors s'articuler autour des points suivants :

• Cohérence dans les réponses à l'appel d'offres du maître d'ouvrage en évitant des marchés « infructueux » dont la cause pourrait être, à tort, attribuée à l'inclusion de la clause dans les pièces de marchés,

• Mise en relation d'une main d'œuvre en insertion qui réponde aux exigences de l'entreprise attributaire du marché concerné. A ce stade, il est primordial de permettre à l'entreprise attributaire d'un lot sur lequel s'applique la clause d'embaucher sur des métiers pour lesquels elle éprouve des difficultés de recrutement (métiers dits « en tension »). Il peut alors être question d'embauches directes ou de mise en place de contrats en alternance. C'est à ce stade seulement qu'un entrepreneur satisfait du recrutement effectué pour sa structure, sera réellement convaincu du bien fondé des clauses sociales dans les marchés en général,

• Pérennisation de l'emploi pour les personnes employées via les clauses sociales, en ne se limitant pas à la seule obligation liée au marché faisant l'objet de ladite clause. L'effort à fournir par l'entreprise pour optimiser l'intégration d'une personne en insertion, serait souvent démesuré si les deux parties ne s'en tenaient qu'aux seules heures dites « d'insertion ». Une intégration sur le moyen et/ou le long terme, se transforme alors pour les parties (salarié et employeur), en réel « retour sur investissement ».

**A souligner :** l'obligation de signer une charte dans la mise en œuvre des clauses sociales offre également l'occasion d'associer une large chaîne d'acteurs qui pourront contribuer à faire de la commande publique un levier pour l'insertion et l'emploi (Etat, ANRU, communes, EPCI, ANRU, Assédic, Conseil Régional, Chambre des Métiers, ANPE, bailleurs sociaux, fédérations professionnelles, GEIQ, SIAE…).

A la fin de l'année 2006, l'Alliance Villes Emploi a conduit une enquête de repérage de l'ensemble des professionnels mettant en œuvre les clauses sociales au sein des PLIE et des Maisons de l'Emploi : 227 retours de questionnaires ont été traités permettant d'identifier 108 personnes ressources sur l'ensemble du territoire national. Les chargés de mission identifiés interviennent aujourd'hui pour plus de 340 donneurs d'ordre : en majorité des communes (84% des chargés de mission), des bailleurs sociaux (70%), des EPCI (53 %), des Départements (30%), des SEM (28%), des Régions (12%), des établissements publics (10%) – en particulier des hôpitaux (9%) - ou des services de l'Etat (8%).

De nombreuses bonnes pratiques de PLIE et de Maisons de l'Emploi en matière d'ingénierie des clauses sociales ont été identifiées :



*Près de 30 pratiques sont ainsi présentes dans le Guide en direction des donneurs d'ordre élaboré par l'Alliance Villes Emploi,*

Dans le présent guide, des fiches d'expériences permettent aussi d'illustrer comment les Maisons de l'Emploi et les PLIE interviennent dans ce domaine :

*La Maison de l'Emploi du Villeneuvois et du Fumelois a développé l'utilisation des clauses sociales dans les marchés publics locaux par une sensibilisation des acteurs, dans le cadre d'une démarche globale d'insertion.*

*La Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine a mis en place un Relais Emploi Chantier pour assurer l'ingenierie des clauses sociales dans le cadre des opérations de renouvellement urbain financées par l'ANRU,*

*La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne - structure porteuse du PLIE - s'est vue confierla mise en œuvre des clauses sociales par la Mission de Renouvellement Urbain de la Ville de Mulhouse.*

*Le PLIE du Pays de la Région Mulhousienne avait en effet développé une expertise significative dans la gestion de la clause d'insertion sur le chantier du Tram-Train de Mulhouse. Sans pouvoir reconduire à l'identique l'approche utilisée alors dans les métiers des Travaux Publics, la Maison de l'Emploi et de la Formation a capitalisé l'expérience acquise au travers de la Mission Emploi Tram-Train (METT) :*

*1. en l'adaptant aux métiers du second œuvre du bâtiment,*

*2. en associant les fédérations et les corporations professionnelles aux projets de formations pour la constitution d'un contenu pédagogique adapté aux besoins du marché local et pour l'engagement des entreprises en recherche de main d'œuvre,*



*3. en tenant compte des spécificités propres aux marchés liés à l'ANRU,*

*4. en mettant en place des formations spécifiques adaptées au bassin d'emploi du Pays de la Région Mulhousienne.*

## Conclusions



### PLUS-VALUES

La mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics permet de développer les étapes d'un parcours d'insertion et les conditions d'accès à l'emploi durable des publics.

**La réussite de la mise en œuvre des clauses sociales repose sur le guichet partenarial unique que proposent la Maison de l'Emploi ou le PLIE.**

**Ce guichet partenarial unique permet aux entreprises de mutualiser les objectifs d'insertion qu'elles doivent remplir pour différents donneurs d'ordre.**

Par l'intervention des Maisons de l'Emploi ou des PLIE, il est alors possible de transformer « la contrainte » des clauses sociales en un véritable outil de recrutement pour les entreprises, une formidable opportunité de réussir l'intégration de personnes en insertion. Ceci est possible :

- Grâce à l'apport de solutions concrètes et pragmatiques au travers d'un réseau de partenaires compétents dans leurs domaines respectifs (organismes de formation, référents socioprofessionnels, ETTI, EI…)
- Par le respect de l'adéquation entre les obligations de l'entreprise attributaire de marchés publiques et ses besoins en main d'œuvre.

En un mot : **répondre au mieux à toutes les attentes des acteurs.**

### FACTEURS DE REUSSITE

- Un guichet partenarial unique,
- Bonne connaissance des acteurs du terrain et du champ d'application des clauses sociales,
- Planification optimale de toutes les opérations de travaux pour anticiper les besoins des uns et des autres,
- Adéquation maximale entre obligations des uns (maîtres d'ouvrage, entreprises) et attentes des autres (public en insertion, entreprises),
- Encadrement socioprofessionnel de qualité et de proximité pour accompagner la démarche de retour à l'emploi,
- Une expérience « réussie » auprès d'une ou plusieurs entreprises est rapidement citée en exemple et permet « d'ouvrir des portes » pour la suite.

### POUR ALLER PLUS LOIN

- Guide Clauses Sociales et Promotion de l'Emploi dans les Marchés Publics, Alliance Villes Emploi.

# CHAPITRE 8 – Intégration et suivi dans l'emploi

## Enjeux et problématiques

L'enjeu est de favoriser l'intégration durable dans l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle.

Ce public, qui n'a pas occupé d'emploi depuis plus d'un an voire plusieurs années, a souvent perdu confiance en sa capacité de travailler et ne connaît plus les codes sociaux propres au milieu de l'entreprise. Aussi risque-t-il de ne pas réussir à s'intégrer dans l'entreprise et de perdre son emploi. Il est donc nécessaire d'accompagner ces personnes au cours des premiers mois passés en entreprise.

Ce suivi en emploi ne peut être réalisé sans la coopération active de l'entreprise. En effet, comme le montre une analyse réalisée dans le cadre du réseau IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande), c'est la manière dont l'entreprise accueille le salarié qui va déterminer la réussite de son intégration, et non les caractéristiques propres du salarié (expérience professionnelle, niveau de qualification, sexe, âge) ni celles de l'entreprise (secteur d'activité, taille).

Les entreprises acceptent volontiers ce suivi, car leur intérêt est aussi d'intégrer durablement le nouveau salarié. L'offre de service des PLIE en matière de suivi en emploi rassure les entreprises et les encourage ainsi à embaucher des personnes en difficulté d'insertion professionnelle. Le suivi en emploi, en augmentant les chances d'une intégration réussie, permet à plus long terme d'établir un rapport de confiance et de coopération avec les entreprises et de contribuer ainsi à leur fidélisation.

Exercer un suivi pour favoriser l'intégration durable en emploi est donc nécessaire. Il s'agit de déterminer comment le mettre en œuvre de manière efficace.

Des exemples de bonnes pratiques permettent d'examiner la **méthodologie** choisie par certains PLIE pour définir notamment la durée et le contenu du suivi, ainsi que des listes de **conseils pour favoriser l'intégration durable** dans l'emploi établies à destination des nouveaux salariés mais aussi des entreprises. Il est intéressant ensuite d'étudier la mise en place d'une forme particulière de suivi en emploi, le tutorat d'insertion. Les différentes formes **d'organisation du suivi au sein de l'équipe du PLIE** sont exposées dans une dernière partie.

## Description

### METHODOLOGIE

Différentes méthodologies ont été établies pour mettre en œuvre le suivi dans l'emploi.

Certains PLIE ont mis en place une démarche globale précisant le rôle de chaque acteur (bénéficiaire, référent de parcours PLIE, tuteur en entreprise, direction de l'entreprise) et le contenu du suivi :



*Le PLIE de Fourmies Trélon a mis en œuvre un contrat de suivi tripartite (bénéficiaire / entreprise / référent) formalisant des étapes depuis la prise de contact avec l'entreprise jusqu'à l'intégration définitive du nouveau salarié. Ce contrat prévoit un suivi pendant les 6 premiers mois et organise des temps de travail avec des objectifs spécifiques :*

- *Pour le bénéficiaire : faire le point sur les difficultés et la progression, le fonctionnement de l'entreprise, les règles du monde du travail...*
- *Pour le tuteur en entreprise : accompagner le tuteur dans la compréhension des difficultés éventuelles rencontrées par le nouveau salarié, rechercher des solutions, lui permettre de mieux communiquer avec le bénéficiaire.*

*Parallèlement, le PLIE de Fourmies Trélon propose à l'entreprise un ensemble de services complémentaires : formulation de procédures d'accueil, formation du tuteur...*

D'autres PLIE ont davantage concentré leurs efforts sur l'amélioration des conditions d'accueil du salarié dans l'entreprise :

*Le PLIE de Brest (Réseau IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande, méthode de retour à l'emploi développée par l'organisme Transfer) a identifié quatre pistes d'action pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés :*
*1- Valoriser la place et le rôle des salariés de l'entreprise qui sont en lien direct avec la personne embauchée par une reconnaissance explicite par la hiérarchie*
*2- Anticiper l'intégration en faisant participer les salariés de l'entreprise et en faisant valider leurs propositions par la hiérarchie*
*3- Prévoir différentes étapes d'intervention sur l'ensemble de la période d'essai avec des objectifs spécifiques : aspects contractuels, connaissance de l'entreprise, maîtrise du poste, relations de travail, perspectives d'évolution*
*4- Provoquer les conditions de soutien et du dialogue en permettant à différentes personnes de partager leur avis et en s'assurant que le nouveau salarié soit toujours le premier informé.*

## CONSEILS POUR UNE INTEGRATION DURABLE DANS L'EMPLOI

Les deux parties engagées lors d'un recrutement, l'entreprise et le salarié, doivent être vigilantes sur certains points pour assurer la réussite de leur collaboration.

Aussi, des listes de conseils ont été établies à destination des nouveaux salariés et des entreprises :

*La Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières et le PLIE ont réalisé un guide intitulé « Comment réussir son intégration dans l'entreprise » destiné aux nouveaux salariés.*
*Ce guide souligne l'importance du comportement du nouvel arrivant dans l'appréciation générale de son travail par l'employeur : un salarié n'est pas seulement évalué sur son aptitude technique au poste, mais aussi sur la qualité de ses relations avec ses collègues et la manière dont sera ressenti son comportement d'une manière générale.*
*Le document insiste sur l'attitude « neutre et discrète » que doit adopter le nouveau salarié, en l'illustrant d'une série de situations types. Il fournit des conseils d'ordre pratique, concernant notamment la préparation du trajet et la garde des enfants, et rappelle certaines règles du code du travail ainsi que les coordonnées du conseiller emploi.*
*La Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières et le PLIE ont élaboré une liste de conseils transmis aux entreprises qui sollicitent un soutien pour optimiser l'intégration d'un nouveau salarié :*
- *Définir avec précision le rôle du salarié*
- *Préparer son accueil : informer les collègues, prévoir une visite des locaux, présentation du poste de travail, des règles d'hygiène et de sécurité*
- *Prévoir des points d'échange à différents moments : fin de la première journée, de la première semaine, du premier mois...*

## LE TUTORAT D'INSERTION

L'intégration durable dans l'emploi peut être favorisée via la mise en place de tuteurs au sein de l'entreprise.

*Le PLIE de la Communauté d'Agglomération Boulonnaise a mis en place un tutorat d'insertion en suivant quatre étapes :*
*1- Cibler les entreprises avec lesquelles une relation de confiance a été instaurée, qui recrutent via le PLIE, leur présenter le rôle du tuteur et sa mission,*
*2- Repérer le tuteur au sein de l'entreprise avec le chef d'entreprise ou le DRH, en fonction d'une liste de qualités définies en accord avec l'entreprise (capacité d'écoute, connaissance de l'entreprise, capacités pédagogiques, etc.),*
*3- Proposer la mission de tuteur au salarié et clarifier la situation entre les différents intervenants (tuteur, chef d'entreprise, chargé de mission ou référent PLIE),*
*4- Formaliser les liens entre le tuteur et le chargé de mission PLIE et clarifier le rôle de chacun (le tuteur n'a aucun lien hiérarchique avec le nouvel arrivant, il doit alerter le PLIE en cas de problème mais ne doit pas chercher à résoudre ces problèmes lui-même, etc.).*

Des supports de communication peuvent permettre de valoriser le tutorat d'insertion auprès des entreprises :

*Le PLIE de la Communauté d'Agglomération Boulonnaise a édité un support de communication à destination des entreprises pour valoriser le tutorat d'insertion. Ce « Guide du tuteur d'insertion » explicite les enjeux de l'intégration des nouveaux salariés face aux risques de pénurie de main d'œuvre à venir, la mission du tuteur et la méthode pour le désigner.*

### ORGANISATION DU SUIVI EN EMPLOI

Certains PLIE confient le suivi dans l'emploi aux référents de parcours, afin de garantir la continuité de l'accompagnement.

Dans d'autres PLIE, le suivi en emploi est effectué par le chargé de relations entreprises, afin de conserver la relation privilégiée instaurée lors des premières démarches avec l'entreprise.

*Au PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes, il revient au Conseiller Professionnel chargé des relations entreprises d'assurer le suivi dans l'emploi des publics insérés pendant 6 mois.*
*Une liste de sujets que le conseiller doit aborder avec le bénéficiaire avant la prise de poste a été élaborée : vérifications administratives concernant le contrat de travail, évocation des freins périphériques éventuels (logement, transport, garde d'enfants, tenue de travail, repas) et rappel de certaines règles essentielles : avoir le numéro de téléphone de l'entreprise en cas de retard ou maladie, solliciter son référent immédiatement en cas de problème, etc.*

Un suivi à double niveau peut aussi être organisé :

*Le PLIE de Melun Val de Seine prévoit un suivi en emploi à deux niveaux :*
*1- Suivi dans l'entreprise par le prestataire chargé du placement : ce prestataire reste l'interlocuteur unique de l'entreprise et assure un suivi rapproché de l'intégration en intervenant sur site et au téléphone. Il négocie les ajustements éventuels nécessaires à l'intégration durable de la personne.*
*2- Suivi en dehors de l'entreprise par le référent de parcours PLIE : le référent poursuit sa mission d'accompagnement. Il travaille en lien avec le prestataire du placement mais n'intervient auprès du salarié qu'en dehors de l'entreprise. Son intervention concerne les éléments périphériques à l'emploi tels que les problèmes de mobilité, de garde d'enfants, etc.*

Ce type d'organisation ne peut fonctionner que si le prestataire chargé du placement et les référents se connaissent et travaillent de manière coordonnée.

## Conclusions

### PLUS-VALUES

Le suivi en emploi apporte une plus-value importante lors du retour à l'emploi :

- Il favorise l'intégration durable des nouveaux salariés,
- Il encourage les entreprises à recruter des personnes en difficulté d'insertion professionnelle en leur fournissant un service d'accompagnement,
- Il permet de fidéliser les entreprises en développant un rapport de confiance.

### FACTEURS DE REUSSITE

Pour favoriser la réussite du suivi en emploi, on peut retenir deux pistes principales :

- Formaliser la démarche pour définir les responsabilités de chaque acteur (bénéficiaire, entreprise, PLIE) et leur permettre de planifier leurs interventions,
- Impliquer l'entreprise au niveau opérationnel, mais aussi au niveau de la direction afin de s'assurer de son soutien.

### POINTS DE VIGILANCE

Il s'agit également d'être vigilant aux points suivants :

- Veiller à préciser les rôles de chacun pour que chaque acteur intervienne uniquement dans le domaine qui relève de ses compétences (le référent intervient sur les aspects périphériques à l'emploi, le chargé de relations entreprises et le tuteur en entreprise interviennent sur les questions spécifiques au poste et à l'entreprise),
- Veiller à placer le bénéficiaire au cœur du suivi : expliquer la démarche, prévoir sa présence lors de l'ensemble des échanges et s'assurer que toutes les informations lui sont communiquées.

# CHAPITRE 9 – Services inter entreprises





## Enjeux et problématiques

Après une période d'inactivité plus ou moins longue, la reprise d'un emploi apporte des changements importants dans l'organisation de la vie quotidienne de la personne. Lors de la prise de poste, de nombreuses questions « périphériques » à l'emploi se posent : garde des enfants, déplacements, frais nouveaux, etc…

Pour permettre une bonne intégration dans l'emploi, il est donc important que ces questions périphériques soient anticipées.

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi ont ainsi, sur leurs territoires, développé des réponses innovantes qui permettent d'apporter des solutions à ces publics, nouveaux salariés. Ces réponses permettent de prendre en charge les difficultés que peuvent rencontrer les nouveaux salariés des entreprises du territoire lors de leur prise de poste ainsi développées. Ces réponses constituent de réels services inter entreprises, en ce sens qu'elles favorisent la prise de poste de personnes qui sans cela pourrait y renoncer, et le maintien dans l'emploi des salariés recrutés.

## Description

Les difficultés « périphériques » que peuvent rencontrer les publics lors d'une reprise d'emploi sont de plusieurs ordres : garde des enfants, mobilité et organisation des déplacements pour se rendre sur le lieu de travail, frais nouveaux engendrés par la prise de poste.

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi ont ainsi développé des réponses dans ce sens.

### GARDE D'ENFANTS

*Le PLIE de la Métropole Nantaise puis la Maison de l'Emploi ont apporté leur partenariat pour la création d'une crèche. Ce projet de crèche est partie du constat suivant : difficultés de recrutements et turn-over du personnel chez les commerçants du pôle commercial. Une enquête a ainsi été conduite faisant apparaître que, les femmes postulant sur des métiers du commerce et de la grande distribution préfèrent renoncer à l'emploi ou subir un congé parental face aux difficultés de garde d'enfants qui se posent (notamment du fais d'horaires atypiques).*
*Ainsi, les différents partenaires du territoire, avec le PLIE puis la Maison de l'Emploi ont mis en place une crèche interentreprises et intercommunale. Cette crèche permet ainsi de mettre à disposition sur place un mode de garde d'enfants, structuré, adapté aux horaires d'ouvertures et de fermetures des commerces.*
*Sur d'autres territoires, le PLIE du Forez a expérimenté une "plate-forme de services" permettant de répondre aux besoins de garde d'enfants sur une période de 3 mois. Le PLIE de l'Agglomération de Bayonne conventionne des places en crèche pour les publics qu'il accompagne.*

### MOBILITE

De nombreux PLIE développent des solutions pour aider à la mobilité des publics : Point Info Transport, service de prêt gratuit de vélos électriques, location de cyclomoteurs, scooters et voitures, service de transport à la demande individuel ou collectif, service d'aide à l'achat de véhicule, accompagnement social à l'autonomisation : aide au code, au permis… Le PLIE cofinance le dispositif, et le plus souvent il en a fait l'ingénierie. Les Maisons de l'Emploi, notamment lorsqu'elles sont sur des territoires ruraux, développent aussi des solutions en matière de mobilité.

*Sur le territoire du Pays Ouest Creusois, le Comité de Bassin d'Emploi porte un service de location de scooters et mobylettes, en partenariat avec la Maison de l'Emploi. La mise en place de ce service est partie du constat suivant :*
*Sur ce territoire rural, les chercheurs d'emploi ne bénéficient pas d'un service public de transport. Lorsqu'ils ne disposent pas d'un moyen de mobilité personnel, la difficulté de transport est trop importante pour permettre la prise de poste ou l'entrée en formation.*

*Ainsi, un service de prêt de scooter et de mobylette a été mis en place en direction des utilisateurs justifiant d'un entretien d'embauche, d'une activité professionnelle ou d'un suivi de formation. Ce service permet :*
*Un accès à l'emploi des publics sans moyen de locomotion propre d'accéder à l'emploi,*
- *Une meilleure intégration par l'emploi,*
- *Une autonomie des personnes,*
- *Une meilleure adéquation de l'offre et de la demande en matière d'emploi.*


*Le Pays d'Artois est un territoire semi rural peu ou mal couvert par les transports en commun et la mobilité constitue un frein important dans l'accès à l'emploi.*
*C'est pourquoi la Maison de l'Emploi et de la Formation a mis en place l'action « Une roue de secours pour l'emploi ». La Maison de l'Emploi et de la Formation a ainsi acheté une dizaine de véhicules pour permettre l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi via la location d'un véhicule sur une durée maximale de trois mois à raison de 5€ par jour de location. Ces véhicules sont mis à disposition des publics sous réserve qu'aucune autre solution alternative ne soit possible : transport en commun, co-voiturage...*

*Suite à un constat similaire, le PLIE du Sénonais avec l'association AILES a mis en place un système de transport individualisé, éventuellement collectif en cas de nécessité, pour les personnes en recherche d'emploi. En 2006 1 722 trajets ont été effectués pour 105 personnes transportées.*
*Sur le territoire de l'Aisne, le PLIE du Pays du Vermandois finance une plate-forme mobilité. Un agent mobilité gère la plate-forme de transports collectifs ou individuels, la location de cyclomoteurs, assure le suivi avec les auto-écoles pour l'apprentissage au code de la route et au permis de conduire.*

### AIDE FINANCIERE

Les PLIE peuvent aussi intervenir dans le cadre d'aide financière pour permettre la reprise d'activité. L'objet de cette aide financière doit être bien identifié et en lien avec la prise de poste. Très souvent, cette aide permet de prendre en charge des postes de dépenses nouveaux du fait de la prise de poste : vêtements de travail spécifiques, prise en charge du coupon de transport, etc.


*Par exemple, un fonds d'aide à l'insertion professionnelle permet aux bénéficiaires du PLIE du Grand Carmausin d'avoir des solutions financières à des problèmes qu'ils rencontrent : mobilité, garde d'enfants, surendettement, etc.*

Ces actions permettent non seulement la résolution de difficultés périphériques à l'emploi et un meilleur service aux entreprises pour leurs nouveaux salariés, mais elles sont aussi créatrices d'activités et d'emploi sur le territoire (postes de chauffeurs, mécanicient, auxiliaires de puériculture…).

## Conclusions

### PLUS-VALUES

**Plus-values pour l'entreprise :**
- Facilités de recrutement,
- Meilleure intégration et maintien en emploi du salarié,
- Diminution du turn-over.

**Plus-values pour les publics :**
- Résolution de difficultés périphériques constituant des freins dans l'accès à l'emploi,

**Plus-values pour le territoire :**
- Meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi,
- Création d'activités nouvelles et d'emploi.

### FACTEURS DE REUSSITE ET POINTS DE VIGILANCE

- Implication importante de l'ensemble des partenaires et en particulier des prescripteurs,
- Gestion financière rigoureuse (notamment sur le suivi des paiements par les bénéficiaires),
- Réflexion sur la pérennisation de l'activité, dès le démarrage,
- Choix d'un prestataire de qualité,
- Lisibilité et respect des critères d'attribution du service aux bénéficiaires.

# CHAPITRE 10 – Outils et méthodes
## rapprochement offre et demande





## Enjeux et problématiques

Dans un fonctionnement naturel du marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel, la sélectivité à l'embauche contribue à renforcer les phénomènes d'exclusion. Les contrats précaires occupent une place prédominante. Pour les personnes percevant comme seules ressources les minima sociaux ou qui sont à la recherche d'un emploi depuis une longue durée, l'obtention d'un contrat durable peut devenir compliqué. C'est précisément envers ces publics que les PLIE dirigent leurs actions.

De leur côté, les entreprises font part de difficultés à recruter sur des postes de premier niveau de qualification. Elles évoquent également l'importance de fidéliser son personnel et l'impact négatif d'un mouvement de salariés trop fréquent.

Face à ce constat (qui peut paraître paradoxal !), les PLIE mettent en place des outils pour agir sur la sélectivité lors du rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi et favoriser les conditions d'une intégration durable dans l'emploi.

Afin de faciliter le démarrage et le maintien dans un emploi, les objectifs visés par les différents outils et méthode de rapprochement sont les suivants :

- Proposer aux entreprises une offre de service innovante en matière de mise en relation,
- Négocier des offres d'emploi centrées sur les tâches à réaliser, travailler sur l'adaptation des compétences à un nouveau poste de travail et non sur les diplômes afin d'éviter les phénomènes de surqualification à l'embauche,
- Anticiper avec l'entreprise et le candidat l'intégration dans l'emploi en amont de l'embauche,
- Proposer des situations de mise en relation avec les entreprises destinées uniquement aux bénéficiaires des PLIE en recherche d'emploi pour éviter la mise en concurrence,
- Travailler avec les candidats sur les « savoirs être » et les « savoir-faire » en entreprise.

## Description

Plusieurs approches existent dans les outils mis en place par les PLIE. Voici un descriptif de quelques bonnes pratiques où le mode de mobilisation et de rapprochement peut-être soit individuel (Brest et Lille), soit collectif (Caen, Brest et Melun).



***PLIE du Pays de Brest – Mise en œuvre de la méthode I.O.D.***

*Six équipes emploi de deux chargé(e)s de relation entreprises (CRE) prospectent et proposent un service d'aide en recrutement et intégration du personnel aux employeurs. L'approche sous la forme d'un service permet d'éviter les phénomènes de stigmatisation. Les bénéficiaires, uniquement du PLIE, sont orientés par les Référents de parcours. Des offres complètes et détaillées en CDI (à défaut en CDD de 6 mois minimum) sont proposées à chaque personne accueillie. Des modes d'embauches non sélectifs sont développés pour les mises en relations : absence du CV, un seul candidat de présenté sur une offre d'emploi, une rencontre autour du poste de travail en présence du CRE. Un travail important est réalisé avec l'entreprise pour favoriser des pratiques d'encadrement qui fassent une véritable place aux salariés embauchés sur des postes de premier niveau de qualification.*



***Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières – PLIE- Pas Pour l'emploi (PPE)***

*Une équipe de sept conseillers est centralisée au sein du « Secteur Emploi » commun au PLIE et à la Maison de l'Emploi. Chaque conseiller est spécialisé dans un ou deux secteurs d'activités. Les demandeurs d'emploi jeunes ou adultes orientés vers le Pas Pour l'Emploi trouvent un accompagnement individualisé et sont inscrits dans une CV thèque spécialisée. Le conseiller va prospecter les entreprises pour capter des postes disponibles les plus adaptés aux profils. En Amont*

*de la mise en relation, une préparation de l'entretien est proposée aux bénéficiaires : adaptation au poste, coaching du candidat, travail à partir d'un livret « Comment réussir son intégration dans l'entreprise » (cf Chapitre 8), négociation de mises en situations pratiques préalables à l'embauche. Des conseils sont proposés aux entreprises et aux candidats sur les contrats de travail et les aides à l'embauche. L'accompagnement est mis en place suite au placement dans l'emploi.*



***PLIE du Pays de Caen***

*Réalisation d'une candidathèque pour accompagner les entreprises dans la gestion des candidatures spontanées. Les candidathèques sont sectorielles et regroupent une cinquantaine de CV. Le document est classé par métier. Une «fiche signalétique» accompagne chaque CV pour préciser le poste visé, la mobilité, la recherche d'un temps plein ou temps partiel.*

***PLIE du Pays de Brest – Atelier de mobilisation sur offres***

*Mise en place d'un temps collectif destiné aux bénéficiaires du PLIE, tous les matins dès 8h30. Le but est de favoriser leur mise en relation et l'obtention d'un entretien d'embauche sur les offres de L'ANPE et de la presse par le biais d'un soutien technique. Un appui pour structurer leurs démarches personnelles est également proposé.*



***PLIE de Melun Val de Seine – Insertion dans un réseau d'entreprises accueillantes***

*Une action en deux temps est proposée aux chercheurs d'emploi pour obtenir une embauche et une intégration dans un réseau d'entreprises dites « accueillantes ». La première phase dure cinq semaines. La mobilisation des bénéficiaires est alternativement individuelle et collective. Le réseau des entreprises est mobilisé en parallèle pour préparer la deuxième phase : l'accompagnement dans l'emploi. Le suivi de l'intégration est réalisé de manière individuelle dans l'entreprise. Toutes les deux semaines, afin de permettre l'expression libre des salariés, le suivi à lieu en groupes et à l'extérieur.*

## Conclusions



### PLUS-VALUES

Les différents outils et méthode de rapprochement développés ou mis en application par les PLIE et les Maisons de l'Emploi permettent :

- De gommer ou d'atténuer l'effet de sélectivité existant dans le fonctionnement naturel de marché du travail,
- D'obtenir une aide importante lors de la phase délicate de la mise en relation entre l'employeur et le candidat (Préparation à l'entretien, présence d'un chargé de relation entreprise lors la mise en relation…),
- D'anticiper le démarrage et l'intégration dans le nouvel emploi,
- Une réactivité reconnue par les entreprises : le délai entre la transmission de l'offre et la présentation d'un candidat est souvent très court,
- La capacité à mettre en œuvre des modes de mise en relation innovants.

### FACTEURS DE REUSSITE

- Se positionner auprès des entreprises comme une offre de service d'aide au recrutement au même titre que d'autres intermédiaires sur le marché du travail,
- Proposer des offres d'emploi en tenant compte de la demande des gens,
- L'atténuation de la sélectivité à l'embauche permet de proposer également des offres différentes de la formation ou de l'expérience antérieure des candidats.

### POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer que les actions menées profitent bien aux publics en difficulté,
- Eviter les effets de stigmatisation dans la présentation des candidats.

# CHAPITRE 11 – Transmission Reprise d'entreprise



## Enjeux et problématiques

L'enjeu est de faciliter la transmission et la reprise des entreprises du territoire – en particulier des petites entreprises – afin d'éviter qu'elles ne disparaissent avec le départ à la retraite ou la disparition de leur propriétaire dirigeant. Aujourd'hui on estime qu'un tiers des dirigeants d'entreprises de plus de 5 salariés ont plus de 55 ans et devraient donc s'inscrire dans une perspective de transmission – reprise.

La problématique est multiple.

Il est difficile d'identifier les dirigeants potentiellement "cédants" à moyen – long terme et de les convaincre de préparer la cession.
Il est difficile de trouver les repreneurs ayant les qualités professionnelles et humaines, les compétences, et les ressources, qui leur permettent de reprendre une entreprise.
Et le processus de transmission – reprise est complexe, puisque sa réussite dépend de plusieurs facteurs : humains, psychologiques, techniques, financiers.

## Description

Plusieurs Maisons de l'Emploi ont engagé, avec leurs partenaires (notamment avec les Chambres consulaires), **des actions et des moyens** en faveur de la transmission – reprise d'entreprises.

*Un chargé de mission "reprise" de la Maison de l'Emploi de la Meuse a été détaché auprès de la Chambre des métiers de ce département.*
*Une "Bourse de la transmission – reprise" est organisée par la Maison de l'Emploi de Rennes.*
*Des "Petits-déjeuners de la reprise" avec cédants et repreneurs sont organisés à Mulhouse avec la CCI et la Chambre des métiers.*

Des actions de communication sont également engagées. Par exemple :

- *Un journal "transmission – reprise" est diffusé dans la Meuse,*
- *Un "Livret du créateur repreneur" a été édité par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne.*

Certaines Maisons de l'Emploi ont mis en place des dispositifs permanents pour susciter et faciliter la transmission – reprise.

*C'est le cas de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin qui, avec la CCI et la Chambre des métiers, propose à toutes les entreprises commerciales et artisanales du Cotentin, et à tous les candidats à la création reprise, une* ***offre de services*** *très complète comprenant :*

- *Détection anticipée des cessions,*
- *Sensibilisation des cédants,*
- *Accompagnement des projets,*
- *Recherche des repreneurs,*
- *Mise en relation cédants – repreneurs,*
- *Accompagnement des repreneurs,*
- *Immersion de ces derniers dans l'entreprise à reprendre,*
- *Observatoire des prix des fonds de commerce.*

*L'objectif est d'accompagner 200 transmissions – reprises en 4 ans.*
*La Maison de l'Emploi du Pays d'Artois finance l'accompagnement post reprise.*

# Conclusions

## PLUS-VALUES

La Maison de l'Emploi apporte sa légitimité et sa capacité à co-construire et à co-animer des actions territorialisées et / ou un dispositif local d'accompagnement pour l'ensemble des cédants et des repreneurs.

## FACTEURS DE REUSSITE

- Les moyens utilisés.
- Le respect des champs d'intervention des partenaires associés aux actions et aux dispositifs.

## POINTS DE VIGILANCE

- Veiller à préciser les responsables et les rôles de chaque intervenant.
- Valoriser les partenaires.

# CHAPITRE 12 – Cellule de reclassement



## Enjeux et problématiques

Le cadre législatif fixe qu'une entreprise de 50 salariés et plus, qui envisage de licencier au moins 10 salariés, a l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. L'entreprise, si elle n'a pas ici une obligation de résultats, a une obligation de moyen.

La mise en place d'une cellule de reclassement est une des mesures qui peuvent figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Or depuis le 25 avril 2007, il est désormais possible pour les Maisons de l'Emploi de participer aux cellules de reclassement du Fonds National pour l'Emploi. En effet, le Décret n°2007-604 du 25 avril 2007 et l'Arrêté du 25 avril 2007 qui y est lié fixent les conditions de la participation des Maisons de l'Emploi aux actions de reclassement du Fonds National de l'Emploi.

**La Maison de l'Emploi peut ainsi porter une cellule reclassement interentreprises pour le compte des entreprises concernées. Pour cela, elle conclue une convention avec l'Etat qui a pour objet la mise en place d'une cellule d'accompagnement à la recherche d'emploi au bénéfice de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être**, à l'exception de ceux qui bénéficient d'une mesure d'âge (préretraite) ou d'un reclassement interne. Elle assure ainsi :

- L'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des bénéficiaires,
- La prospection des offres d'emploi en s'appuyant notamment sur le réseau des relations de l'entreprise,
- La mise en relation des salariés avec des employeurs éventuels,
- L'aide à la recherche d'emploi. La durée du suivi est comprise entre 3 et 12 mois.

## Description

### LE DIAGNOSTIC DU TERRITOIRE

La circulaire DGEFP n°2007/20 précise qu'une cellule interentreprises peut être mise en œuvre :

- Soit « dans le cas d'un secteur ou d'une filière confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles,
- Soit lorsqu'un bassin d'emploi est confronté à des difficultés suite, par exemple, à de nombreuses mises en redressement ou liquidations judiciaires d'entreprises ou à la fermeture d'une grande entreprise ayant des conséquences sur les sous-traitants […] ».

Au regard du diagnostic territorial, la Maison de l'Emploi évalue la pertinence de mettre en place une cellule de reclassement. Le cas échéant, elle se rapproche des services de l'Etat et l'informe de son souhait de porter une cellule de reclassement.

*Sur le bassin dieppois, le diagnostic territorial montre que L'industrie représente plus de 25 % de l'emploi. Mais chaque année, des entreprises perdent des emplois et plusieurs d'entre elles, dépendantes de la filière automobile, sont actuellement fragilisées. Ainsi, la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois a informé l'Etat de son souhait de porter une cellule de reclassement interentreprises dès la sortie, le 25 avril, du décret n°2007 – 604.*

*Sur le Pays de Brest, la situation de la filière automobile est très difficile. Ainsi, la Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du Pays de Rennes a souhaité conduire des actions de reclassement en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés issus des entreprises du secteur automobile confrontées à des difficultés économiques en tenant compte des besoins dans les secteurs et métiers en tension.*

## LA CONVENTION SIGNEE AVEC L'ETAT

La Maison de l'Emploi signe la convention de cellule de reclassement avec l'Etat.
Après avis préalable de la DGEFP, l'instruction de la convention est de la compétence de la DDTEFP.
Cette convention précise notamment :

**1.** Le programme d'intervention de la cellule et le plan d'ensemble dans lequel elle s'inscrit :

- Le nombre de bénéficiaires et les catégories professionnelles concernées,
- La durée de prise en charge des bénéficiaires, qui doit en principe être inférieure à un an. Elle peut faire l'objet d'une prolongation de manière exceptionnelle, validée par la commission de suivi, pour des bénéficiaires en grande difficulté, à budget constant,
- Les actions envisagées,
- Le calendrier de mise en œuvre,
- La composition de la cellule,
- Les modalités de rémunération du prestataire en fonction des résultats de la cellule en termes de reclassement,
- Les conditions de suivi de ses interventions et, le cas échéant, d'association des représentants du personnel à ce suivi.

**2.** Le budget prévisionnel de la cellule et son mode de financement : sont notamment déterminées les modalités de participation de l'Etat au financement du dispositif. Cette participation est déterminée en fonction des résultats obtenus par la cellule de reclassement.

**3.** Les modalités de coordination et de coopération entre la cellule et le service public de l'emploi.

**Montage financier :**

L'Etat participe au frais de fonctionnement de la cellule à hauteur maximum de 50 % : salaires et frais de formation des membres de la cellule, frais de conseil, frais de fonctionnement matériel.
La participation de l'Etat peut atteindre 75 % des frais de fonctionnement directs dans le cas des cellules interentreprises.
(cf. Arrêté du 25 avril 2007)



## LA MISE EN ŒUVRE DE LA CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT

La mise en œuvre la cellule d'accompagnement doit se faire dans un cadre partenarial important.

*Ainsi, la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois s'est appuyé sur un groupe de travail composé de*

- *La Directrice de la Maison de l'Emploi,*
- *Les directrices des 2 ALE,*
- *Le Directeur de l'antenne locale de l'Assédic,*
- *La Coordonnatrice Emploi Formation,*
- *Le Directeur Départemental adjoint du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.*

Pour mettre en œuvre la cellule, **la Maison de l'Emploi s'appuie sur un prestataire**. Elle élabore pour cela **un cahier des charges de la cellule de reclassement** auquel devra répondre le prestataire. Le choix de ce prestataire est fait avec l'ensemble des partenaires. Sur ce point, il semble important de privilégier des prestataires qui ont une bonne connaissance du territoire.

*Pour la mise en place cette cellule, la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois a procédé en plusieurs étapes :*

- *Réunion du groupe de travail pour la mise au point du projet,*
- *Travail sur le cahier des charges,*
- *Réunion du groupe de travail pour la validation du cahier des charges,*
- *Transmission de la demande transmise à la DGEFP,*
- *Envoi du dossier de consultation pour le choix d'un prestataire,*
- *Réunion du groupe de travail pour analyser les propositions,*
- *Audition des prestataires et choix d'un prestataire,*
- *Ouverture de la cellule de reclassement.*

La question de l'hébergement de la cellule doit être abordée par la Maison de l'Emploi et les services de l'Etat car deux hypothèses peuvent se présenter :

- La Maison de l'Emploi peut accueillir la cellule,

• La Maison de l'Emploi ne peut accueillir la cellule et dans ce cas, c'est au prestataire de proposer des locaux, avec les surcoûts que cela suppose (La Maison de l'Emploi doit préciser ce point dans la consultation).



*La Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois a ainsi fait le choix d'accueillir la cellule dans ses locaux définitifs dès que les travaux seront terminés (1er trimestre 2008).*

### SUIVI ET EVALUATION

Le prestataire doit informer régulièrement la Maison de l'Emploi et les partenaires du service public de l'emploi des résultats de la cellule d'accompagnement.

Un Comité de Suivi peut être mis en place, associant les directions des entreprises concernées, des représentants des salariés, les partenaires du service public de l'emploi, des organismes de formation, et la Maison de l'Emploi.

La circulaire DGEFP n°2007/20 fixe les modalités de mise œuvre du suivi de la cellule.

## Conclusions

### PLUS-VALUES

La Maison de l'Emploi mobilise l'ensemble de ses interventions au profit de la cellule de reclassement :
- Observation du territoire et anticipation des besoins des entreprises,
- Accompagnement des publics et ingénierie de formation,
- Optimisation du développement de l'activité et de la création d'entreprise.

Elle permet un portage partenarial de la démarche :
- Partenaires constitutifs de la Maison de l'Emploi,
- Représentants des employeurs et des salariés,
- Organismes de formation et d'orientation.

### FACTEURS DE REUSSITE

- Il est important que cette démarche soit concertée avec l'ensemble des partenaires,
- Le choix du prestataire est aussi très important.

# FICHES D'EXPERIENCES DE PLIE ET DE MAISONS DE L'EMPLOI

## OUTILS D'ANIMATION

### RENCONTRES ET FORUMS POUR L'EMPLOI

| | |
|---|---|
| Campus des formations | Maison de l'Entreprise et de l'Emploi Aulnay-Villepinte |
| Forum de la VAE | Maison de l'Emploi de Béziers et du Grand Biterrois |
| Réunion des employeurs « sport » | Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois |
| Semaine de l'entreprise | Maison de l'Entreprise et de l'Emploi Aulnay-Villepinte |
| Semaine des métiers | Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Arrondissement de Sedan |

### TABLES RONDES ET EQUIVALENT

| | |
|---|---|
| Petits déjeuners entreprises | Maison de l'Emploi de l'Agglomération Périgourdine |
| Tables ouvertes | PLIE Espace Technowest |
| Table ronde médiation emploi | PLIE de Quimper Communauté et Pays Glazik |

### AUTRES ACTIONS

| | |
|---|---|
| Allo, comment j'embauche ? | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Artois |
| Partenariat avec le Centre des Jeunes Dirigeants | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Partenariat Service Développement Économique | Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine |

### CLUBS D'ENTREPRISE

| | |
|---|---|
| Club des Entreprises Pour l'Insertion - CEPI | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne |
| Coopération avec les clubs d'entreprises | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Création d'un club d'entreprise | Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil, Noisy-le-Sec, Romainville |

## PARRAINAGE

| | |
|---|---|
| Activ'Action Quinquagénaire | PLIE de La Rochelle |
| Cap Parrainage | PLIE du Val Maubuée |
| Job Academy | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Mission Cap Parrainage | Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine |
| Parrainage de création d'entreprises et de structures de l'insertion par l'activité économique | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne |
| Un stage de foot pour l'emploi | Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil, Noisy-le-Sec, Romainville |

# FICHES D'EXPERIENCES DE PLIE ET DE MAISONS DE L'EMPLOI

## PARCOURS D'ADAPTATION EN AMONT

### GEIQ

| | |
|---|---|
| Coopération Fédération des Maraîchers Nantais | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Coopération Maison de l'Emploi – GEIQ | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |

### OPERATIONS EMPLOI - FORMATION

| | |
|---|---|
| Leroy Merlin, recrutement de publics en insertion | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne |
| Chantier formation dans le secteur du BTP | PLIE du Cotentin |
| Opération emploi formation et mesure CIPI | PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes |
| Montée en qualification par la VAE | PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes |

### PROMOTION DES METIERS

| | |
|---|---|
| Insertion dans les métiers de l'aide à domicile | PLIE Melun Val de Seine |
| Parcours emploi : s'ouvrir les portes du BTP | Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole |
| Place Ô gestes | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| PROMO-AGRI, Promotion des métiers de l'agriculture | PLIE Béziers Méditerranée |
| PROMO-BAT, Promotion des métiers du bâtiment | PLIE Béziers Méditerranée |
| PROMO-RESTO, Promotion des métiers de l'hôtellerie et de la restauration | PLIE Béziers Méditerranée |

## ORGANISATION TERRITORIALE

### PLATEFORMES TERRITORIALES

| | |
|---|---|
| Plateforme emploi | PLIE Melun Val de Seine |
| Plateforme emploi formation – chantier de l'EPR | Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin |

### GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

| | |
|---|---|
| Action GPEC sur le territoire | Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole |
| Etude préalable à la mise en place d'une convention interentreprises de GPEC | Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois |
| Etude sur le développement de la filière « transformation des produits de la mer » | Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois |
| GPEC en Haute Saintonge | Maison de l'Emploi de la Haute Saintonge |
| GPEC sur les fonctions logistiques des entreprises | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| GPEC territoriale sur les activités funéraires | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| GPEC territoriale sur les métiers de la propreté | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| GPEC territoriale sur les services à la personne | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Volet emploi du programme local de l'habitat | Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du Pays de Rennes |

# FICHES D'EXPERIENCES DE PLIE ET DE MAISONS DE L'EMPLOI

| | |
|---|---|
| **PROSPECTION CIBLEE** | |
| Démarchage des TPE | Maison de l'Emploi et de l'Entreprise des Vals de Saintonge |
| Organisation sectorielle des équipes emploi | PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes |
| Pilotes de parcours PLIE et entreprises | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne |
| **PARTENARIATS** | |
| Partenariat ANPE- ADECCO - PLIE - MEF | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne |
| Partenariat avec le service action économique de la Ville de Lille. | Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières |
| Partenariat intérim - insertion | PLIE Melun Val de Seine |
| Plateforme insertion intérim | Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin |
| **GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS** | |
| Coopération Maison de l'Emploi – Groupement d'employeurs | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Territoria, groupement d'employeurs | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois |
| **OFFRE SPÉCIFIQUE ZFU** | |
| Cellule emploi zone franche | Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières |
| Job dating sur les quartiers ZUS | Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du Pays de Rennes |
| **EGALITÉ DES CHANCES** | |
| Activ'Action Quinquagénaires cf. « **Parrainage** » | PLIE de La Rochelle |
| Dating emploi zéro discrimination | PLIE de Lyon |
| Job Dating | PLIE Mode d'Emploi, Pantin, le Pré Saint-Gervais, Les Lilas |
| Charte pour l'emploi des séniors | PLIE de la Communauté d'Agglomération Nice Côte d'Azur |
| Revue des profils | PLIE du Sénonais |
| **CLAUSES SOCIALES** | |
| CPIE dans les marchés publics, dont ANRU | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne |
| Développement et mise en œuvre de la clause d'insertion | Maison de l'Emploi du Villeneuvois et du Fumélois |
| Relais Emploi Chantiers | Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine |

**Pour aller plus loin : 30 expériences présentées dans le Guide Clauses Sociales et Promotion de l'Emploi – Alliance Villes Emploi**

# FICHES D'EXPERIENCES DE PLIE ET DE MAISONS DE L'EMPLOI

## INTÉGRATION ET SUIVI DANS L'EMPLOI

| | |
|---|---|
| Conseils pour optimiser l'intégration d'un nouveau salarié | PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes |
| Job rotation | PLIE de la Communauté Urbaine d'Arras |
| Le guide du tuteur | PLIE de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais |
| Mise en œuvre d'un contrat de suivi tripartite | PLIE du Pays de Fourmies Trélon |

## SERVICES INTER ENTREPRISES

| | |
|---|---|
| Crèche interentreprises et intercommunale | Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise |
| Location de scooters et mobylettes – CBE | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Ouest Creusois |
| Une roue de secours pour l'emploi | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois |
| Mobil'Eco | PLIE du Sénonais |

## OUTILS ET MÉTHODES RAPPROCHEMENT OFFRE ET DEMANDE

| | |
|---|---|
| Candidathèques sectorielles | PLIE du Pays de Caen |
| Pas Pour l'Emploi | PLIE de Lille Lomme, Hellemmes |
| Insertion dans un réseau d'entreprises accueillantes | PLIE de Melun Val de Seine |
| La méthode IOD | PLIE du Pays de Brest |
| Chargée de mission stages Post-BAC | Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine |

## TRANSMISSION-REPRISE D'ENTREPRISE

| | |
|---|---|
| Transmission reprise en Cotentin | Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin |
| Cellule de coordination STORA ENSO | Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois |

## CELLULE DE RECLASSEMENT

| | |
|---|---|
| Cellule de reclassement interentreprises | Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois |
| Plate forme de ressources inter partenariales pour l'industrie automobile (PRIFA) | Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du Pays de Rennes |

# Campus des formations
# Maison de l'entreprise et de l'emploi d'Aulnay Villepinte

## CONTEXTE

Alors que les populations locales accusent un réel déficit de savoirs faire et de compétences au regard des pré requis fixés par les employeurs du bassin, l'offre globale de formation du territoire reste encore insuffisante, souvent peu réactive, totalement dispersée et mal outillée.
Fortes de ce constat ancien et unanimement partagé par les acteurs, organismes formateurs compris, les Villes d'Aulnay-sous-Bois, Villepinte, Tremblay-en-France et Sevran ont impulsé, courant 2003, une démarche menée dans le cadre du syndicat intercommunal qui les rassemble (le SEAPFA), visant à créer une infrastructure de formation / qualification ambitieuse (par sa taille), souple (par son mode de fonctionnement), éclectique (par l'amplitude de ses niveaux d'enseignement), et intégrée (par la mise en oeuvre de services associés : restauration, hébergement...).
Faute de véritable portage intercommunal, ce projet, inscrit au titre du PRU d'Aulnay-sous-Bois et très bien accueilli par la Région Ile-de-France notamment, s'est mis en veille en 2004-2005 en attente d'une nouvelle dynamique susceptible de relancer sa programmation.
C'est dans ce contexte qu'à la demande de son maire, Gérard GAUDRON, la Ville d'Aulnay-sous-Bois a décidé d'engager à nouveau une réflexion sur la création d'un campus des formations, intégré au sein d'un pôle multiservices, à la fois centre d'affaires et point de regroupement des nouveaux services aux entreprises et aux salariés (restaurant interentreprises, crèche interentreprises etc...).

## OBJECTIFS

Il s'agit de créer et développer un équipement à vocation intercommunale, dédié à la formation et répondant aux besoins du public, des entreprises du territoire et des organismes de formation.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Le projet se décline en 3 Phases :**
**1) Aménager le Centre d'Affaire Europe**, afin d'y accueillir les premières actions de formation, dès octobre 2006.
Le campus, dans cette première phase, offrira 2 salles de formation théoriques équipées, 1 salle informatique de 18 postes, une plate-forme vocationnelle de l'ANPE et un organisme de formation à demeure dans le secteur de l'assistance aéroportuaire.
**2) Prolonger cette démarche par une extension** du Centre d'Affaire Europe de 550 m² (Phase 2). Equipement qui pourra accueillir tous types d'actions et de publics (y compris handicapés ou à mobilité réduite), sur des durées variables (1 jour à 2 années), des jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, des salariés en formation continue ou encore des intérimaires en formation type CIPI. Ce au sein d'un complexe multiservices intégrés (restauration, activités annexes...).
Il s'agit aussi de constituer une structure de gestion ad hoc (juridique, financière, administrative) portant l'offre de formation locale et mettant en oeuvre une politique territoriale et partenariale pluriannuelle (terme prévu fin 1er semestre 2007).
**3) Conserver la possibilité d'une nouvelle extension** de l'infrastructure (sur le terre-plein central de la RN2 Est, dans le cadre du PRU d'Aulnay), de l'ordre de 2 à 3.000 m² supplémentaires, en fonction des résultats obtenus.

## MOYENS

**Humains**
- 1 Responsable de l'Ingénierie de Formation et de la Programmation du CAMPUS
- 1 Chargée d'accueil au sein du Centre d'Affaire Europe

**Partenaires**
- ANPE - ASSEDIC - CRIF - DDTEFP - AFPA - Conseil Général - Service emploi de Villepinte - Organismes de formation - GIP du PRU

Fiche d'expérience

Campus des Formations
Maison de l'entreprise et de l'emploi d'Aulnay Villepinte

**Logistique**
- octobre 2006 : 2 salles de formation théoriques équipées, 1 salle informatique de 18 postes
- 2008 : 550 m² d'espaces de formation

## RECOMMANDATIONS

L'implication et la synergie des acteurs de la formation (cf. Partenaires) sont un gage de réussite d'une action de cette envergure.
De plus, la pertinence des actions et le développement d'une telle « entreprise » repose aussi sur la qualité des formations montées et accueillies selon les besoins du public et des entreprises partenaires.

Fiche d'expérience

# Forum de la VAE
# Maison de l'Emploi de Béziers et du Grand Biterrois

## CONTEXTE

Actuellement, le nombre de candidats ayant bénéficié d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) est insuffisant. Un objectif de multiplier par 3 le nombre des certifications est fixé.
Ainsi, la Maison de l'Emploi a organisé une journée entièrement consacrée à la VAE, une action de promotion et de sensibilisation.

## OBJECTIFS

Apporter en un même lieu, le même jour, une information concrète et précise à destination des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Pilotage du projet par 1 chargé de mission de la Maison de l'Emploi, la DDTEFP et l'AFPA.
- Mobilisation du partenariat : les 6 Ministères valideurs, les OPCA, les branches professionnelles, l'ARACT, l'ANPE, l'AFPA.
- 1 journée, le 1er décembre 2006, au Palais des Congrès de Béziers :

Assemblée Plénière le matin, animée par l'ARACT et le CARIF. Envoi d'un mailing à toutes les entreprises du territoire de la Maison de l'Emploi qui comptent au moins 1 salarié.
Buffet offert aux entreprises et partenaires présents.
Stands tenus par les Ministères valideurs et les OPCA toute la journée.
Après-midi, diffusion d'un film retraçant des témoignages de personnes qui ont vécu la démarche de VAE.
Convocation conjointes Maison de l'Emploi/ANPE de tous les DE du territoire qui présentent au moins 3 ans d'expérience sur un même poste.
Campagne de communication : affichage, envoi de mailings aux entreprises, aux acteurs du territoire et aux DE avec carton d'invitation, mobilisation de la presse.

## MOYENS

- **Humains :** 1 chargé de mission sur 6 mois + mobilisation toute l'équipe de la Maison de l'Emploi entre octobre et novembre ( 6 personnes ) + 1 personne de l'AFPA.
- **Partenaires porteurs :** AFPA, DDTEFP et ARACT.
- **Financiers** : coût des mailings, de la communication, location Palais des Congrès, buffet.

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : Mobilisation d'un large partenariat (tous les Ministères valideurs étaient représentés ) et envoi des mailings
- Points de vigilance: Ne pas négliger le volet communication.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

Création par l'équipe de la Maison de l'Emploi d'un dépliant commun à l'ensemble des partenaires qui a été remis systématiquement aux participants et qui reste disponible à la Maison de l'Emploi.

## CRITERES D'EVALUATION : LE PARTENARIAT MOBILISE

Nombre de participants à la journée : 140 entreprises et partenaires ont participé à l'Assemblée plénière du matin, plus de 900 visiteurs l'après-midi, près de 160 personnes ont assisté au film diffusant des témoignages de personnes qui ont vécu une démarche de VAE.

Fiche d'expérience

# Réunion des employeurs « sport »
# Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

## CONTEXTE

A partir d'une demande d'un club sportif intéressé par la mise en place d'un groupement d'employeurs « tennis de table » dans l'objectif de pérenniser l'emploi de son éducateur sportif (en CAE), la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois a proposé à la DRDJS de réunir l'ensemble des clubs sportifs du territoire (il y en a près de 200) à Dieppe afin de les informer du dispositif. Cette réunion a lieu en novembre 2007.
La DRDJS a répondu très favorablement à cette proposition et nous a fourni les coordonnées de tous les clubs.
Elle animera la réunion d'information avec le représentant de l'Association Sport et Jeunesse 76

## OBJECTIF

- Diffuser l'information auprès des employeurs sur les avantages du Groupement d'employeurs

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- 1) avantages pour les employeurs adhérents :
- Ils ne supportent le coût du salaire qu'en proportion de leurs besoins réels,
- Les tâches administratives sont réduites
- Ils fidélisent leur salarié et peuvent organiser autour de son poste la formation nécessaire à son évolution professionnelle,
- Ils s'enrichissent grâce au partage de leurs expériences et compétences tout en conservant leur identité associative (contrairement à la fusion de clubs)
- Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier des dispositifs d'aide à l'emploi.

2) avantages pour le salarié :
- L'objectif du Groupement est clairement de développer l'emploi à temps plein et à durée déterminée,
- Le salarié embauché par le GE est juridiquement lié par un contrat de travail écrit et unique, et ne reçoit qu'une seule feuille de paie,
- Il bénéficie d'une rémunération régulière, souvent lissée et d'une couverture sociale complète,
- Le contrat à temps plein permet la mise en place d'actions de formation professionnelles financées par les OPCA,
- Le salarié, en travaillant pour plusieurs structures, enrichit ses compétences et diversifie ses actions.

## MOYENS

- Humains : 2 journées de travail en pour 1 ETP
- Partenaires : DRDJS et Association sport
- Financiers : frais de timbres (un peu moins de 200 lettres en envoi en nombre)
- Logistique : prêt de la salle VIP du stade de Dieppe par l'agglomération

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : proposer aux clubs une aide à la constitution du Groupement

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre de clubs s'engageant dans la démarche en 2008

# Semaine de l'Entreprise
# Maison de l'Entreprise et de l'Emploi Aulnay-Villepinte

## CONTEXTE

En mars 2005, plus de 200 acteurs économiques locaux ont eu la possibilité de se retrouver, échanger, développer leur réseau… à la faveur de la première opération aulnaysienne réellement dédiée aux entreprises : la Soirée des Managers. Lors de cet événement initié par la Maison de l'Entreprise et de l'Emploi et le club d'entreprises d'Aulnay-sous-Bois, ont été décernés les premiers Trophées des Managers.
L'événement "Entreprises" de l'année 2006 s'annonce d'une toute autre envergure. En partenariat avec les clubs d'entreprises d'Aulnay-sous-Bois et de Villepinte, la Maison de l'Entreprise et de l'Emploi propose une semaine dédiée à l'implication des entreprises d'Aulnay-sous-bois et de Villepinte sur leur territoire, clôturée par la prestigieuse Soirée des Managers, durant laquelle seront décernés les 2e Trophées des Managers.
Par ailleurs, en novembre 2005, plusieurs entreprises de la ville avaient été directement visées par les émeutes urbaines. Il est donc apparu nécessaire que cette manifestation permette de resituer l'entreprise dans la Ville » en développant des relations directes avec la population.

## OBJECTIFS

Différentes actions ont donc été déclinées, avec l'objectif commun de favoriser la connaissance par les habitants de l'Entreprise en général, et de développer les opportunités.
Si tous les administrés sont concernés par cette vaste opération, certaines cibles ont été particulièrement identifiées : les jeunes à la recherche d'un emploi et les étudiants amenés à rejoindre le marché du travail à moyen terme.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**1. "Les Entreprises à portes ouvertes"** . Chaque matinée, des entreprises aulnaysiennes et villepintoises donneront la possibilité au grand public de découvrir leur activité. Favorisant le rapprochement entre la Ville, l'Entreprise et l'Administré, ces portes ouvertes permettront de faire connaître et valoriser le tissu entrepreneurial, tout en resituant l'entreprise dans le contexte local.
**2. "Challenge des Entrepreneurs :** tournoi sportif entre les différents acteurs économiques du territoire (structures d'accompagnement à l'emploi, chercheurs d'emploi, entrepreneurs). Les vainqueurs de ces rencontres seront récompensés lors de la Soirée des Managers. En créant du lien entre les entrepreneurs, qui déplorent souvent de mal se connaître, ces rencontres favoriseront le rapprochement Chercheurs d'emploi-Entrepreneurs.
**3. Etudier l'Entreprise"**
Chaque après-midi, des entrepreneurs interviendront dans les lycées d'Aulnay et de Villepinte, pour présenter la réalité du monde du travail, la valeur du travail, les attentes des entrepreneurs, la création d'entreprise…
Contribuant au rapprochement des entreprises avec les stagiaires ou salariés potentiels, cette démarche permettra aux entreprises comme aux étudiants de mieux se comprendre et de préparer efficacement leur avenir, l'un comme recruteur, l'autre comme chercheur d'emploi.
**4. La Soirée des Managers.** sont attendus les décideurs économiques d'Aulnay-sous-Bois, de Villepinte, mais également du département et de la région. Ce véritable rendez-vous "business to business" est l'expression la plus probante du dynamisme économique local. Durant cette manifestation, seront décernés les 2e Trophées des Managers.
Ils récompenseront les entreprises particulièrement performantes d'Aulnay-sous-Bois et de Villepinte, contribuant ainsi à la promotion et la valorisation du territoire : **"L'Entreprise socialement responsable" / "Un Entrepreneur à succès " / "l'Entreprise communicante" / BtoB local" / "Prix spécial du jury"**

Fiche d'expérience

Semaine de l'Entreprise
Maison de l'Entreprise et de l'Emploi Aulnay-Villepinte

## MOYENS

**Humains**

- Directrice déléguée adjointe au développement : mobilisation des entreprises pour les portes ouvertes, organisation du concours des Trophées des Managers, organisations des rencontres lycées / entreprises ...
- Directeur de la communication : création des supports de communication (dépliants pour les habitants, relation avec la presse, organisation du challenge sportif, organisation de la Soirée des Managers...).
- Assistante : envoi mailing, fax, relance des entreprises et centralisation des inscriptions des entreprises pour la Soirée...

**Partenaires**

- Mairie d'Aulnay-sous-Bois : publication et adressage des dépliants diffusés à l'ensemble des habitants,
- Mairie de Villepinte : mise à disposition d'une salle pour la Soirée des Managers,
- club d'entreprises : mobilisation d'entreprises pour concourir aux Trophées des Managers, constitution du jury des Trophées.

## RECOMMANDATIONS

Il s'agit de plusieurs manifestations en une :

- planning serré du fait de la concentration des évènements pendant une même semaine ;
- nécessité d'une relation rôdée avec les entreprises locales pour qu'elles participent d'une part au concours et d'autre part assistent à la Soirée ;
- communication importante, clé de la réussite de l'évènement : pour la participation des habitants aux portes-ouvertes, des entreprises au concours ... La présence des médias locaux est bien entendu très largement souhaitée mais ils sont difficilement mobilisables.

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre d'entreprises présentes à la soirée,
- Nombre  de candidats aux Trophées,
- Nombre de participants aux portes ouvertes, au challenge sportif ...

Fiche d'expérience

# Semaine des Métiers
# Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Arrondissement de Sedan

## CONTEXTE

Un bon nombre d'offres d'emploi ne sont pas pourvues alors qu'il y a de nombreux demandeurs d'emploi inscrits sur ces mêmes métiers.
Depuis 2 ans l'Association De l'Arrondissement de Sedan pour l'Insertion et l'Emploi (association gestionnaire du PLIE de l'arrondissement de Sedan et qui a élaboré le dossier de candidature de la Maison de l'Emploi) organise une rencontre entre les demandeurs d'emploi, les chefs d'entreprises et les organismes de formations des secteurs en tension afin de leur faire prendre conscience des exigences en terme de qualifications, de compétences mais également en terme de savoir être.
En 2006, l'ADASIE a organisé du 20 au 24 mars à destination des bénéficiaires du PLIE et des demandeurs d'emploi une action intitulée "Semaine des Métiers."

## OBJECTIFS

L'objectif principal de cette action était de rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises dans le but de leur présenter les métiers des secteurs en tension et les formations possibles sur notre territoire mais également de les informer sur les débouchés locaux.
- Aider les demandeurs d'emploi concernés à prendre de bonnes décisions concernant leurs orientations professionnelles,
- Leur permettre d'avoir une autre approche du monde du travail et du recrutement,
- Rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises, des chefs d'entreprises et des responsables du recrutement,
- Permettre aux demandeurs d'emploi de connaître les besoins des entreprises locales,
- Permettre aux entreprises locales de connaître les profils des demandeurs d'emploi,
- Favoriser l'insertion du public féminin,
- Favoriser l'égalité des chances homme/femme.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Les secteurs d'activité traités** lors de cette semaine se déclinent ainsi :
- Industrie (tourneur/fraiseur, opérateur CN et traditionnel, métallier/chaudronnier, soudeur),
- Bâtiment Travaux Publics (maçon, aide maçon, maçon VRD, menuisier, plâtrier, couvreur, plombier chauffagiste, électricien),
- Métiers de bouche (boulangerie, hôtellerie, restauration),
- Transport (taxi et autocariste),
- Les métiers de l'aide à domicile.

Le choix de ces secteurs d'activité émane de résultats d'études faites à partir de données ANPE, de réunions de travail avec les agences de travail temporaire et d'un partenariat avec la Fédération Française du Bâtiment. Ils répondent aux besoins du territoire et des demandeurs d'emploi.
**En amont de la manifestation**, les demandeurs d'emploi ont été conviés à :
- Des informations collectives afin de leur présenter l'action et de déterminer leurs attentes,
- Des réunions de travail afin d'élaborer leurs CV (élaboration de plaquettes CV transmises à chaque intervenant lors de la semaine), vérifier leurs projets professionnels, effectuer des simulations d'entretiens avec les personnes qualifiées et dégager des questions avec les personnes en découverte des métiers (réunions de travail organisées avec les référents PLIE).

**L'organisation de cette semaine** s'est déroulée comme suit :
- début de matinée : table ronde* (échanges entre demandeurs d'emploi, responsables de centre de formations et chefs d'entreprises)
- après-midi : visite d'entreprise ou visite de chantier en lien avec le secteur d'activité traité le matin

A noter que sur chaque table ronde, d'anciens ou d'actuels stagiaires de la formation professionnelle étaient présents afin d'apporter un témoignage sur leurs parcours professionnels.

Fiche d'expérience

# Semaine des Métiers
# Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Arrondissement de Sedan

## PARTENAIRES

Dans le but d'organiser au mieux cette manifestation un groupe de travail a été constitué. Ce groupe de travail s'est réuni à quatre reprises. Le Porteur du projet est l'ADASIE.
Structures locales associées à ce projet :
- ANPE
- Comité de Bassin d'Emploi du Pays Sedanais
- Chambres Consulaires : Chambre de Métiers, Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre d'Agriculture
- Fédération Française du Bâtiment
- ASSEDIC
- Maison de l'Emploi et de la Formation

## MOYENS HUMAINS

L'organisation de cette semaine a été mise en place par la chargée de relations entreprises de l'ADASIE, seule pour la partie négociation avec les entreprises et les organismes de formation.
Les référents du PLIE et les 2 CIP de l'ADASIE ont été sollicités pour la préparation des demandeurs d'emploi aux rencontres avec les intervenants (entreprises et OF).

## MOYENS FINANCIERS

- Dans le cadre du PLIE : F.S.E
- Hors PLIE : D.D.T.E.F.P et Conseil Général

## RECOMMANDATIONS

Afin d'impliquer les demandeurs d'emploi mais surtout de répondre à leurs attentes, nous avons souhaité que les échanges partent de leurs questions. Toutefois, il faut veiller à ce que les tables rondes ne soient pas trop conséquentes car cela ne facilite pas les échanges au vu de la timidité des demandeurs d'emploi. Il est préférable d'installer deux intervenants par table et que chaque demandeur d'emploi passe de table en table (mini forum).

Fiche d'expérience

# Petits Déjeuners entreprises
# Maison de l'Emploi de l'Agglomération Périgourdine

## CONTEXTE

• Territoire majoritairement occupé par des PME et TPE mais avec des marchés nationaux voir internationaux pour certaines technologies de pointes.
• Nécessité de permettre aux chefs d'entreprises d'avoir une information précise sur les démarches administratives en perpétuelle évolution et sur les dispositifs d'accompagnement des salariés et des employeurs.

## OBJECTIFS

• Créer un moment d'échange entre les chefs d'entreprise et apporter une information concrète par des intervenants techniciens (URSSAF, ANPE, DDTEFP...) dans un cadre convivial.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Les petits déjeuners entreprises mis en place depuis 5 ans se déroulent au sein d'un établissement partenaire de la Maison de l'Emploi. La durée de l'intervention des techniciens qui apportent toutes leurs connaissances sur des thématiques précises (Types de Contrats de travail ; Dispositif GPEC ; le CESU ; Les services à la personne ; La réduction du temps de travail ; Les modalités d'application des textes de loi sur les heures supplémentaires...) est limitée à 1 heure et à lieu une fois tous les 2 mois de 08h00 à 09h00.
Ce moment d'échange et de convivialité permet aux chefs d'entreprises et aux différentes structures institutionnelles de tisser des liens sur le territoire et de mieux se connaître.

## MOYENS

- Humains : personnel Maison de l'Emploi
- Partenaires : intervenants extérieurs partenaires ou non de la Maison de l'Emploi
- Financiers : logistique assuré et financé par l'établissement d'accueil partenaire (Café), Coûts uniquement liés au personnel Maison de l'Emploi.

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : choix des thématiques et des intervenants ; durée de l'intervention ; lieu de l'intervention (convivial) ; large réseau d'entreprises
- Points de vigilance: Ne pas ennuyer les chefs d'entreprises avec des thématiques et des intervenants inadaptées ni multiplier ces rencontres sur le territoire

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre de participants à ces petits déjeuners entreprise et durée de l'action dans le temps

Fiche d'expérience

# Tables ouvertes
# PLIE Espace Technowest

## OBJECTIFS

- Favoriser l'appropriation du PLIE par les opérateurs et les prescripteurs,
- Favoriser la réflexion et l'échange entre professionnels du territoire sur des thèmes liés à l'insertion professionnelle,
- Favoriser la reconnaissance professionnelle

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Une réunion de professionnels en lien avec du public est organisée une fois par trimestre de 8h30 à 10h30 pour un petit-déjeuner débat, sur un thème précis. Un intervenant extérieur intervient pendant 20 minutes et anime un débat entre les professionnels. Sont invités les professionnels du territoire hors cadre hiérarchique.

## MOYENS

- Financier : 2.676,71€
- Partenaires : le PLIE, la Mission Locale, les Services Emplois, les CCAS, les CMS et l'ANPE

## RESULTATS

- Quantitatifs : une moyenne de 30 professionnels présents aux petits-déjeuners,
- Qualitatifs : un échange, une reconnaissance du PLIE dans l'aspect insertion professionnelle et un espace de rencontre et de parole de professionnels d'univers différents ayant en commun le public en difficulté

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

- Animation du petit-déjeuner, choix du thème, invitations, choix de l'intervenant
- Créer un espace de rencontre des professionnels sur le territoire
- Favoriser la réflexion et la formation sur les pratiques professionnelles

Fiche d'expérience

# Table ronde médiation-emploi
# PLIE de Quimper Communauté et Pays Glazik

## OBJECTIFS

- Animer et développer le réseau d'entreprises partenaires du PLIE de Quimper Communauté
- Dynamiser les bénéficiaires du PLIE dans leur recherche d'emploi
- Partager la connaissance des entreprises du réseau

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Echanges, illustrés de nombreux témoignages, autour de la problématique du recrutement et de l'intégration en entreprise des personnes éloignées du marché du travail en particulier ceux accompagnés par le PLIE.
Fréquence : tous les deux mois soit environ 6 dans l'année
Nature et rôle des participants :

**Les entreprises :**

- 5 à 6 entreprises de types hétérogènes quant à leur taille, secteur d'activité et niveau de collaboration avec le PLIE
- Présentation la plus exhaustive possible par chaque chef d'entreprises de la nature de leur activité, effectif, types de poste, projet de recrutement etc....
- Témoignages d'entreprises ayant mené une ou plusieurs actions de recrutement concluantes attestant d'une collaboration réussie avec le PLIE

Les bénéficiaires :

- 5 à 6 bénéficiaires, aux profils professionnels différents, suivis en priorité dans les actions emploi
- Présentation synthétique par chaque bénéficiaire de leur parcours professionnel et mise en perspective du projet professionnel
- Témoignage d'un ancien bénéficiaire du PLIE, validé et toujours en poste, sur son parcours d'insertion professionnelle réussi au sein du PLIE

**Les animateurs :**

- Un chargé de relation avec les entreprises centré sur le questionnement des participants
- Un conseiller en insertion professionnelle réalisant des apports et des synthèses intermédiaires

**Autres participants :**

- direction du PLIE, partenaires opérationnels et institutionnels

**Organisation :**

- Organisation et animation coordonnées par le coordinateur des actions emploi du PLIE
- Invitation des entreprises réalisée par l'ensemble des chargés de mission en entreprises en tenant compte des critères énoncés plus haut et en se répartissant le travail, le mois qui précède la tenue de la table ronde pour permettre l'envoi des invitations au minimum 10 jours avant
- Invitation des bénéficiaires effectuée par les chargés de relations avec les entreprises en concertation avec les CIP et plus particulièrement avec le conseiller référent de la table ronde pour lui permettre de planifier un temps technique de préparation des bénéficiaires

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

Le PLIE de Quimper Communauté développe depuis 1996 une stratégie de médiation vers l'emploi. La table ronde est un outil qui contribue à renforcer cette stratégie en permettant l'organisation d'un temps propice aux échanges entre 2 mondes qui se méconnaissent.

## UNE VARIANTE : LA TABLE RONDE THEMATIQUE INTER-ENTREPRISES SUR LE THEME DE L'INTEGRATION.

Les objectifs sont sensiblement les mêmes. Seuls les bénéficiaires du PLIE en sont absents afin de centrer exclusivement l'animation et le débat autour des pratiques de recrutement et d'intégration des entreprises présentes Ce type de table ronde peut avoir une fréquence d'1 à 2 par an. La présence d'un binôme chef d'entreprise/ancien bénéficiaire du PLIE recruté et parfaitement intégré dans cette entreprise est essentielle. Leur témoignage doit faire prendre conscience de l'intérêt que pourraient avoir les entreprises présentes à utiliser les différents outils mis en œuvre (méthode

iod > emr, suivi du contrat etc...) par les équipes emploi du PLIE pour faciliter l'intégration des bénéficiaires du PLIE dans un souci constant de satisfaction des deux parties.

## CRITERES D'EVALUATION

**Quantitativement**

- Mobilisation annuelle d'environ une quarantaine d'entreprises et d'un nombre similaire de bénéficiaires et augmentation du nombre d'offres d'emploi captées et de placements validés

**Qualitativement, au niveau des entreprises**

- Faire évoluer positivement l'image que les chefs d'entreprises ont souvent du public dit »éloigné du marché du travail »
- Recentrer le réseau d'entreprises partenaires autour du recrutement durable et de l'intégration des bénéficiaires du PLIE
- Amener les entreprises à modifier leurs pratiques traditionnelles de recrutement et d'intégration au profit des bénéficiaires du PLIE

**Qualitativement, au niveau des bénéficiaires**

- Démystifier l'image qu'ont souvent les bénéficiaires du PLIE du monde de l'entreprise
- Les dynamiser grâce à la construction d'un réseau de recherche d'emploi et la préparation aux techniques de recherche d'emploi notamment l'entretien
- Qualitativement, au niveau des animateurs :
- Meilleure connaissance du réseau d'entreprises partenaires facilitant les échanges d'information au sein de l'équipe

**Qualitativement, au niveau des autres participants éventuels**

- Lisibilité accrue quant à l'outil mis en œuvre

Fiche d'expérience

# Allo, comment j'embauche en Pays d'Artois ? Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois

## CONTEXTE

Sur un territoire largement couvert par des TPE et PME, il est vite apparu nécessaire de soutenir les chefs d'entreprises dans leurs démarches quotidiennes de recrutement.

## OBJECTIFS

Accompagner les chefs d'entreprises relevant du secteur du BTP dans leurs démarches de recrutement (type de contrats : CDD, CDI, Intérim, contrat aidé, démarches à effectuer, interlocuteurs concernés...).

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Opérationnel depuis la mi 2007, les employeurs intéressés appellent le « 0800.528.009 » (numéro vert) et sont renseignés directement ou orientés vers le bon interlocuteur.

## MOYENS

- Humains : personnel Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois et convention avec l'association EGEE
- Partenaires : ANPE, EGEE...
- Financier : logistique assurée sur les fonds propres de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois

Fiche d'expérience

# Partenariat avec le Centre des Jeunes Dirigeants Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

La section nantaise du Centre des Jeunes Dirigeants - CJD (108 membres) a souhaité en 2007 se rapprocher de la Maison de l'Emploi de l'Agglomération Nantaise pour mettre en œuvre des actions efficaces et pérennes permettant d'agir concrètement en faveur de l'accès à l'emploi des publics éloignés de l'emploi résidant sur les quartiers prioritaires, notamment les jeunes.

## OBJECTIFS

- Réconcilier les publics des quartiers éloignés de l'emploi avec le monde de l'entreprise
- Penser différemment le recrutement de ces publics pour favoriser leur intégration dans l'entreprise

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Après une période de consultation avec les acteurs de l'emploi, le CJD a retenu de fin avril à mi-juillet 2007 le principe d'une intervention régulière de 2 de ses membres à tour de rôle dans les espaces de proximité, un après-midi par semaine pour apporter leurs compétences et leurs réseaux aux demandeurs d'emploi.

Programmation prévue de novembre à juin 2008 :

- Permanences dans les espaces de proximité par rotation le jeudi après-midi de 14h à 17h30 à raison de 3 interventions par espace jusqu'à fin juin 2008. Intervention auprès d'un public quartier pour l'aider dans sa recherche d'emploi et rencontrer en direct des représentants de l'entreprise.
- Intervention auprès d'un public de jeunes diplômés sous forme d'animation d'ateliers :

Thème « l'entreprise et le recrutement » pour permettre aux jeunes d'avoir une meilleure connaissance des méthodes de recrutement (1 atelier en nov. 1 en fév.)

Thème « place du jeune diplômé dans l'entreprise » pour mieux appréhender les stratégies RH (1 atelier en nov. 1 en mars)

- Participation à des manifestations organisées par les espaces de la Maison de l'Emploi en animant des ateliers « 15mn en toute confiance » sur des forums emploi.
- Proposition de construire un module « attitude entreprises » permettant aux demandeurs d'emploi de rencontrer des représentants d'entreprise afin d'affiner leur connaissance de celle-ci, de mieux cerner les enjeux des entreprises, les attentes des chefs d'entreprises, le comportement attendu des candidats. Travail prévu en vue de co-construire un cahier des charges avec des membres du CJD et des professionnels de la Maison de l'Emploi.

## MOYENS

De fin avril à mi-juillet 2007, 12 séances de travail ont eu lieu dans les espaces de proximité avec à chaque fois 2 représentants du CJD et une moyenne de 5 participants.

La webmaster de la Maison de l'Emploi relaie l'information concernant l'animation de ces ateliers sur notre site internet.

Fiche d'expérience

# Partenariat avec le service Développement Économique Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine

## CONTEXTE

À la fréquence de 5 à 6 fois/an, il s'agit de visiter 3 entreprises d'une zone d'activités. Ces visites regroupent les élus et les chefs des entreprises de la zone emploi et se clôturent par un petit déjeuner.

## OBJECTIFS

Par rapport aux élus, il s'agit pour eux de mieux connaître le terrain et faire remonter les besoins des entreprises (problèmes de transports urbains, projets d'investissement → besoins émergents en termes d'emploi).

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La visite se déroule en 2 temps pendant la matinée :
- Visite d'1/2 heure de chaque entreprise ;
- Petit déjeuner avec un tour de table où chacun se présente. C'est à ce moment de convivialité que peuvent ressortir certaines attentes, demandes de la part des entreprises.

Cette manifestation est organisée par l'animateur économique de Chartres Métropole. À raison de 5 à 6 fois par an, les zones d'emploi sont visitées tous les 3 ans.
Chartres Métropole lance les invitations auprès des élus et des entrepreneurs des zones d'emplois, et organise le petit déjeuner en animant les présentations.

## MOYENS

- Humains et partenaires : Député maire, élu Développement et Emploi, entreprises, Développement économique, Maison des Entreprises et de l'Emploi.
- Financiers : petit déjeuner pour 20 personnes (15€ * 20 = 300 €).
- Logistique : liste des entreprises de la zone, activités, effectifs, représentants.

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : Bonne communication, pré visites des entreprises une à une, faire des relances téléphoniques, suivi par le DEVECO des questions posées, courrier de remerciement.
- Points de vigilance: ne pas oublier d'inviter des entreprises de la zone d'emploi ciblée.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Invitation, remerciements, fiche descriptive de la zone emploi.

## CRITERES D'EVALUATION

C'est un travail de terrain pour les élus. Pour le député maire, c'est l'occasion de faire remonter les idées auprès d'instances politiques. Enfin, cela permet de faire « bouger » certains dossiers en matière de voirie, aménagement du territoire, signalétique, sécurité, circulation, accès et emploi (avec la présence de la Maison de l'Emploi).

Fiche d'expérience

# Club des Entreprises Pour l'Insertion - CEPI Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne

## ENJEUX

Créée en mars 96 à l'initiative du PLIE, l'association de droit local « Club des Entreprises Pour l'Insertion » se fixe comme mission (extraits des statuts) « de rassembler les entreprises de tous secteurs d'activités et de toutes tailles pour participer activement à des actions d'insertion et de re dynamisation économique, de retour à l'emploi sur un ou plusieurs bassins d'activité de la région Alsace, et prendre toutes initiatives, s'associer à toutes manifestations, répondre à toutes demandes et plus généralement prendre toutes dispositions et engager toutes actions permettant de poursuivre et de réaliser l'objet de l'association et, notamment : [...] développer une synergie entre les secteurs, social, formation, politique et économique afin de mettre en œuvre une démarche d'insertion globale, personnalisée et évolutive ; [...] créer et aider à la création de structures d'insertion, soutenir la création d'activité ; [...] . De façon ponctuelle, le CEPI s'autorise à mener toutes études sociologiques, culturelles et économiques qui participeront à la réalisation de son action. »

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

L'association qui regroupe aujourd'hui plus de 100 entreprises initie, en corrélation avec l'objet de ses statuts, diverses actions de formation, de qualification et d'insertion à divers métiers.
Ceci s'effectue entre autres, en direction des activités suivantes :

- Location de vélos (2004) : Création en collaboration avec LOCACYCLES et Format Sport d'une formation en alternance débouchant sur un Certificat de Qualification Professionnelle d'un niveau V dans les métiers de Conseil Vente et Maintenance de matériels sportifs. L'association LOCACYCLES était un lieu d'apprentissage de la partie pratique « réparation cycles ».
12 jeunes ont intégrés la formation qui s'est déroulée sur 6 mois. 9 jeunes ont obtenu leurs diplômes.
- Groupement d'employeurs (2004-2005) : investigation opérationnelle visant à la mise en place d'un Groupement d'Employeurs ayant pour but, de favoriser les mutations et évolutions économiques importantes (dont le textile), de répondre aux besoins de plus en plus importants d'activités saisonnières et à temps partiel pour des entreprises de secteurs d'activité différent, de mutualiser ces besoins en main-d'œuvre, de fidéliser les salariés et de bénéficier dans ce cadre de compétences multiples et adaptées. Enfin, le GE doit permettre à des salariés d'avoir un emploi pérenne à temps plein, de bénéficier de formation et d'acquérir une polyvalence.

## CONCLUSIONS

**Plus-values**

- Outil regroupant au sein d'une même instance de décision, des partenaires économiques représentatif sur le bassin d'emploi. Ces derniers disposant d'une bonne connaissance des besoins et donc des actions à entreprendre en matière de formation, qualification et insertion.

**Facteurs de réussite**

- Eclectisme du conseil d'administration, relations étroites avec de nombreuses entreprises sur des secteurs d'activités variés.

**Points de vigilance**

- Veiller à la complémentarité des dispositifs et actions existantes sur le territoire concerné.

Fiche d'expérience

# Coopération avec les clubs d'entreprises Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

La Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise a conclu 3 conventions partenariales avec :

- Le club d'entreprises « Entreprises dans la Cité »
- Le club d'entreprises « ENEID » Entreprises Nantaises pour l'Emploi et l'Insertion Durable (club du réseau FACE)
- Le club d'entreprises « Escalade »

## OBJECTIFS

Ces conventions visent à développer les coopérations pour :

- Réussir un meilleur accès ou retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion et plus particulièrement des publics des quartiers prioritaires par une action de proximité,
- Développer l'emploi et la création /reprise d'entreprise,
- Observer anticiper les besoins en ressources humaines du territoire

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Les clubs développent compétences et moyens pour inciter les entreprises adhérentes à offrir des postes d'accueil et d'emploi pour la réalisation de parcours d'insertion ou professionnel personnalisés et adaptés en prônant un principe de diversité dans les recrutements.

Les clubs sollicitent leurs membres pour apporter leurs connaissances et réseaux visant à élargir les orientations professionnelles des demandeurs, à aider les demandeurs à asseoir leurs désirs d'entreprendre.

Les clubs apportent leurs compétences pour mieux appréhender les perspectives emplois et compétences à moyen terme ; pour participer et coorganiser des animations pour l'emploi et des forums sur les métiers avec la Maison de l'Emploi.

## MOYENS

- Contacts réguliers entre les permanents des clubs et les professionnels de la Maison de l'Emploi
- Contacts réguliers entre la Direction de la Maison de l'Emploi, La gouvernance de la Maison de l'Emploi et les présidents des clubs.

## RESULTATS

- En 2007, 60 personnes concernées en accès à l'emploi
- En 2008, 100 personnes concernées en accès à l'emploi en prévision d'objectif
- Participation à des forums emplois et quartiers
- Mise en œuvre d'un forum sur les métiers « place ô gestes »
- Coordination d'un forum métropolitain de 2 jours dans un centre commercial.

Fiche d'expérience

# Création d'un club d'entreprise Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil, Noisy-le-Sec, Romainville

## CONTEXTE

Préalablement au montage du PLIE, un diagnostic socioéconomique a été réalisé. Il a mis en avant comme un des principaux points faibles du territoire le manque de connexion des réseaux de l'insertion avec le monde économique. D'autre part, la chargée de mission du PLIE a identifiée les besoins auprès des référents du PLIE : Ils demandent à ce que l'entreprise participe à des actions simples et concrètes : accueil de stagiaires en entreprise, simulations d'entretiens de recrutement, présentation les métiers, parrainage…

Le PLIE a démarré son activité en septembre 2002. Au 31 décembre 2003, sur les 480 personnes qui étaient en suivi, plus de 100 étaient en étape emploi.

La chargée de mission et le Directeur du PLIE ont également rencontré tous les acteurs du territoire concerné par la création d'un club d'entreprises. Ces derniers ont souligné et même insisté (en particulier le MEDEF, Chambres consulaires, Services du développement économique) sur la difficulté de mettre en réseau les entreprises du territoire. Ce que confirme aussi différentes études réalisées sur le territoire notamment l'étude IMTE (étude sur les besoins en compétences des demandeurs d'emploi bagnelotais pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi) sur Bagnolet.

En fonction de ces données, le Conseil d'administration d'Initiative Emploi a décidé que le PLIE initie un club d'entreprise en s'appuyant sur des expérimentations et une méthodologie préexistante et déjà éprouvée dans d'autres bassins d'emploi : **Pour monter ce club, les quatre villes ont signé une convention, par l'intermédiaire du PLIE, avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Une convention de mise à disposition de personnel et de locaux a été signée entre Initiative Emploi et FACE Seine St Denis. Le public du PLIE est prioritaire dans les actions du club.**

## OBJECTIFS

« l'exclusion permanente d'une partie de nos concitoyens est inacceptable » c'est à partir de ce constat que la fondation FACE a été créée en 1993.L'objectif est, en s'appuyant sur les acteurs locaux, et en utilisant les moyens et les savoir faire de l'entreprise, de favoriser l'accès à l'emploi et à une formation qualifiante pour les personnes exclues du monde du travail. Prévenir l'exclusion et créer du lien social dans les quartiers. Ouvrir les acteurs sociaux locaux à la culture d'entreprise…

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Créée en 1993, à l'initiative de 13 grandes Entreprises Nationales, FACE rassemble aujourd'hui près de 1700 Entreprises Locales et Nationales souhaitant s'inscrire dans une relation dynamique avec leur environnement social.

Face Seine-Saint-Denis a été créé le 24 septembre 2004. C'est une association Loi 1901, présidée par Monsieur Lepont de l'entreprise MACOCCO à Bagnolet et **regroupe une trentaine d'entreprises**. Les réunions sont organisées autour d'un déjeuner de 12 heures à 14 heures dans les locaux d'un des membres. La logistique, la préparation des réunions et la mise en place des actions décidées par les entreprises étaient assurées au démarrage par le PLIE.

Le club ne travaille pas sur l'aide au recrutement, on ne viendra pas demander aux entreprises adhérentes d'embaucher des personnes, ce n'est pas non plus un lieu où l'on va faire une bonne action, ou du social.

En 2005, Les entreprises engagées au sein du club ont décidé de créer **deux commissions de travail** :

- Accès à l'emploi avec la mise en place de simulations d'entretiens de recrutement, du parrainage, des découvertes des métiers. Plus de 50 personnes ont été aidées dont près de la moitié sont en emploi.
- Passerelle écoles-entreprises : Participation au forum des métiers, présentation en classe de l'entreprise, visites d'entreprises et accueil de stagiaires.

Création d'un club d'entreprise
Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil,
Noisy-le-Sec, Romainville

Et sur 2006 les entreprises se sont investies également sur :

- L'emploi au féminin sur les métiers du transport, bâtiment, industrie
- Face/Manpower : L'accès à l'emploi durable
- Session de formation « s'impliquer en entreprise »
- L'embauche de travailleurs handicapés
- Un stage de foot pour l'emploi pour 20 jeunes

Et sur 2007, en plus des actions citées en 2006, les entreprises sont s'engager dans un plan d'égalité de traitement.

## MOYENS

- Humains : 2,20 ETP
- Partenaires : tous les partenaires du PLIE ainsi que l'éducation nationale
- Financiers FSE, A C S E, Villes, Conseil Général, adhésion.

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : Pour créer un club d'entreprise contre l'exclusion il est important d'avoir un appui fort des collectivités territoriales. Pour que le club soit dynamique, il faut que les entreprises s'en saisissent comme leur outil pour agir ensemble contre l'exclusion et sur leur territoire. Elles doivent y trouver un intérêt immédiat.
- Points de vigilance: Un club d'entreprise appartient aux entreprises. Il ne faut pas que les acteurs locaux imposent aux entreprises mobilisées des actions qu'ils souhaiteraient mettre en place.

## RESULTATS

| Résultats 2006 | Bénéficiaires |
|---|---|
| Simulations d'entretien de recrutement | 27 |
| Parrainage | 15 |
| Emploi direct | 8 |
| Stage d'évaluation | 2 |
| Découverte des métiers | 96 |
| Visites entreprises | 24 |
| Stage de foot | 20 |
| TOTAL | 192 |

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Les lettres du Club qui paraissent tout les 3 mois

Fiche d'expérience

# Activ'Action Quinquagénaires
# PLIE de La Rochelle

## OBJECTIF

- Permettre à 35 quinquagénaires d'accéder à l'emploi soit 50% par rapport aux entrées

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

L'action consiste à mettre en relation des cadres d'entreprise et 70 personnes de plus de 50 ans en recherche d'emploi. La relation de coaching établie entre les 2 protagonistes se définit de la manière suivante :

- Rendez-vous d'accueil et de mise en confiance,
- Rendez vous de travail pour préparer les outils de communication (lettre ou CV), bénéficier de l'ouverture du réseau professionnel du coach, être évalué si nécessaire dans l'entreprise du coach,
- Rendez-vous de suivi pour faire le point sur les évaluations ou les emplois occupés ou enfin sur le travail réalisé.

## MOYENS

Partenaires : DDTEFP, ARACT, ANPE, l'ensemble des accompagnateurs du territoire, la DTAS
Financiers : 44 000 €

## RESULTATS

- Quantitatifs : 80 personnes entrées sur l'action
- Qualitatifs : En terme qualitatif, cette expérimentation nous a permis de définir concrètement la nature du coaching et le rôle que les prospecteurs devaient tenir pour conduire à un emploi durable

## OUTILS DEVELOPPES

La relation de coaching et les moyens à mettre en œuvre ont été construits tout au long de l'expérimentation

## PLUS VALUES APPORTEES PAR LE PLIE

Le PLIE de La Rochelle est intervenu sur :

- L'ingénierie (pour définir la relation de coaching),
- La coordination (pour mettre en place l'action et le partenariat avec l'ANPE et les accompagnateurs référents) de l'action,
- La relation entreprise, pour formez les coaches et sur le suivi des binômes chef d'entreprise / quinqua.

# Cap Parrainage
# PLIE du Val Maubuée

## CONTEXTE

Le parrainage est un système éprouvé ayant pour objet d'aider un chercheur d'emploi dans sa recherche en lui associant un parrain.
Ce parrain est un professionnel, entrepreneur ou cadre d'entreprise qui, à titre individuel et bénévole, accompagne le chercheur d'emploi, et lui fait bénéficier de sa propre expérience pour trouver un emploi.
Cap Initiatives a mis au point une approche du parrainage qui permet de mettre en place sur un territoire donné un réseau de partenaires économiques et sociaux qui, par leur synergie, agiront en vue de réaliser des objectifs prédéterminés dans le cadre de l'opération Cap Parrainage de promotion de l'emploi .

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Le Plie du Val Maubuée confie à Cap-Initiatives la mission de mettre en place l'opération CAP-PARRAINAGE en 2003 –Depuis, le parrainage se poursuit sur la base de cette méthodologie, l'AIEVM prenant à son compte l'action, celle-ci ne nécessite plus de financements particuliers, si ce n'est que l'animation de réseau par le chargé de mission entreprises des Rencontres pour l'Emploi, et le temps des cadres d'entreprises consacré à ce mode d'accompagnement des chercheurs d'emploi.
La démarche méthodologique :

- **Le Guide méthodologique**

Etabli par Cap-Initiatives, ce guide permet la mise en œuvre de l'opération Cap-parrainage sur le territoire concerné. Il décrit précisément et au-delà des termes de la convention partenariale susvisée : les objectifs de l'opération, le principe du parrainage, l'engagement des partenaires, la mise en œuvre du parrainage, l'activité de l'animateur de réseaux de parrainage, les moyens de suivi et d'évaluation

- **Le suivi et bilan de l'action**

Dans un souci de suivi, d'évaluation et de réactivité, Cap Initiatives participe aux six premiers Comités d'Actions et de Propositions pour le Parrainage et aux trois premiers Comités Techniques de Suivi pour accompagner les opérateurs du Plie du Val Maubuée dans la mise en œuvre opérationnelle de l'opération Cap-Parrainage au cours des premiers mois. Cap Initiatives participe aux trois premiers comités de pilotage pour répondre aux besoins méthodologiques des opérateurs locaux de l'action.

- **Les outils méthodologiques**

Pour parfaire l'opération Cap-Parrainage, un kit de communication est mis à la disposition du Plie du Val Maubuée. Des outils de suivi du parrainage qui accompagnent parrain et chercheur d'emploi tout au long de l'action : carnet de bord, mémo de parrainage, dossier de suivi comprenant les fiches contacts chercheurs d'emploi, parrain et la fiche bilan du parrainage, des cartes postales personnalisées afin de susciter les rendez-vous, des affiches, tracts et affichettes afin de multiplier les occasions d'être vu une lettre trimestrielle d'information afin de promouvoir le parrainage

- **Les outils de suivi du parrainage**

Dès le lancement de l'opération Cap – Parrainage, Cap-Initiatives met en œuvre un mode d'enregistrement et de suivi des principaux indicateurs d'évaluation , au moyen d'un kit d'évaluation comprenant cinq tableaux de bord : rapport d'activité mensuel de l'Animateur de Réseaux de Parrainage, bilan qualitatif, qualification des retours à l'emploi, profil des chercheurs d'emploi, profils des parrains

## MOYENS

- **Financiers** : 3 000 €

Fiche d'expérience

# Job Academy
# Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

Des demandeurs d'emploi qualifiés et motivés qui ne trouvent pas d'emploi pour des raisons liées à leur origine ou leur nom et aussi parce qu'ils ne bénéficient pas d'un réseau d'entreprises.
Les portes de l'entreprise ne s'ouvrent pas et les entretiens d'embauche sont quelquefois inexistants.

- Action menée au plan national dans 10 villes de France depuis juin 2006
- Action menée en partenariat avec la Maison de l'Emploi par le club ENEID FACE Atlantique et Manpower

## OBJECTIFS

- Rétablir une égalité des chances, valoriser le diplôme
- Permettre à ces candidats de rencontrer des entreprises et d'obtenir un emploi durable : au minimum CDD + 6 mois idéalement un CDI.

Mise en relation avec :

- Les agences Manpower de l'agglomération nantaise (offres de CTT, CDD, CDI, formation)
- Les entreprises du club d'entreprises ENEID Face Atlantique : propositions d'offres d'emploi, entretiens avec des recruteurs, possibilité de stages etc.
- L'entreprise marraine de la promotion et ses tuteurs possibles au sein de l'entreprise : visite de l'entreprise, mise en relation avec des tuteurs etc.
- Toute autre entreprise contactée par la chargée de mission Job Academy

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Constitution d'une promotion d'environ 20 candidats minimum CAP, pas de limite supérieure de diplôme. Chaque promotion fait l'objet d'un parrainage collectif par une entreprise ou un acteur économique.
- Signature d'une charte d'engagement réciproque : accompagnement du candidat durant une année à partir du lancement de la promotion : arrêt de l'accompagnement quand la période d'essai d'un contrat de + 6 mois est validée sinon poursuite accompagnement si contrats + courts ou sans emploi
- Accompagnement du candidat en individuel (point sur les démarches, CV, lettre de motivation, préparation entretien etc.) et collectif (simulations d'entretien en groupe, rencontre avec des employeurs, travail sur la valorisation des compétences, les aider à constituer un réseau etc.) : travail dans la convivialité : les candidats échangent entre eux et s'entraident
- Tutorat possible au sein de l'entreprise marraine : repérage de tuteurs professionnels occupant un poste proche de celui que le candidat de Job Academy, le « jobber », souhaiterait occuper

## MOYENS

- Une chargée de mission à temps plein basée dans les locaux de l'agence Manpower Diversité
- Une action privée financée par le club ENEID FACE Atlantique et Manpower
- Mise à disposition des locaux par Manpower

## RESULTATS

- 6 promotions lancées de juin 2006 à octobre 2007, soit 127 candidats accompagnés à ce jour,
- Des entreprises marraines de promotion : Manpower, Audencia, Saunier Duval, ENEID FACE Atlantique, Waterman, CCI Nantes,
- Taux d'accès à l'emploi (tout type de contrats): 95 % (23 CDI signés, 31 Contrats + 6 mois signés 200 missions de travail temporaire effectuées).

Fiche d'expérience

# Mission Cap Parrainage
# Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine

## CONTEXTE

Des cadres et des chefs d'entreprise solidaires mettent en commun leurs compétences et leur énergie, à titre bénévole pour parrainer et accompagner des chercheurs d'emplois afin de favoriser l'égalité des chances entre les personnes de toute origine et lutter contre les discriminations à l'embauche par le développement d'un réseau de parrainage en entreprise.
Fonctionnement : le cadre s'est engagé à rencontrer un demandeur d'emploi deux fois par mois pendant six mois.

## OBJECTIFS

Offrir un accompagnement individualisé à tout chercheur d'emploi victime de discrimination et lui transmettre sa connaissance des techniques de recherche d'emploi et lui fait bénéficier de son réseau de relations personnelles et professionnelles. Sa recherche d'emploi est ainsi dynamisée grâce à une nouvelle forme de coaching.
• Objectifs pour 2007 : parrainer 100 demandeurs d'emploi contre 52 en 2006 et passer d'un réseau de 17 entreprises en 2006 à 50 entreprises pour 2007.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

• Rencontre avec la DDTEFP, l'ANPE, CAP Emploi et la MAJ : Mise au point et détermination des besoins en parrainés et distribution des documents eu trois référents.
• Envoi d'un mailing aux parrains 2006 (soit 39 parrains dans 17 entreprises). L'objectif de cet envoi est d'inviter de nouveau les parrains à participer à Cap Parrainage 2007 et grâce a un retour de courrier, quantifier le nombre de parrains pour 2007.
• Réalisation d'un mailing nécessaire à la prospection de nouveaux parrains,
• Prospection téléphonique et par courrier pour préparer les entreprises à me recevoir et les sensibiliser à intégrer le Cap Parrainage.
• Prospection physique dont l'objectifs est de trouver de nouveaux parrains et de présenter le Cap parrainage.
• Rencontre des demandeurs d'emploi et grâce à la quantification des parrains, début de leurs placements dans les entreprises.
• Mise en relation parrainé/parrain : fixation du premier rendez-vous,
• Suivi téléphonique ou physique suite au premier entretien qui permet de faire le suivi, vérifier si tout va bien et répondre aux questions des parrains ou des parrainés en cas de besoin.
• Information du référent par fax, en notifiant l'heure du premier rendez-vous, l'entreprise et le nom du cadre qui va accompagner le parrainé.

## MOYENS

• Humains et partenaires : DDTEFP et les référents : Cap Emploi, MAJ et ANPE.
• Financiers : Création d'un poste chargée de mission Cap Parrainage.
• Logistique : liste des entreprises de plus de 20 salariés et logiciel GEPE (Pour la prospection des entreprises).

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
• Connaître les différents acteurs du monde du travail, être sensible aux problèmes de discrimination, avoir un bon relationnel pour les divers contacts et les visites en entreprises (aimer communiquer), être dynamique, disponible et organisé dans son travail.
**Point de vigilance**
• Ne pas oublier de faire vivre ce réseau (savoir qui fait quoi et à tous moment), avoir un discours clair avec les référents sur le profil du demandeur d'emploi, (victime de discrimination « toute forme », avoir un projet professionnel et une forte motivation), ne pas oublier de relancer les référents afin de demander l'envoi d'autres demandeurs d'emploi pour faire vivre le réseau.

Fiche d'expérience

Mission Cap Parrainage
Maison des Entreprises et de l'Emploi
de l'Agglomération Chartraine

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Pour l'entreprise : un document explicatif du Cap Parrainage, une carte de prospection, une fiche contact parrain, un bulletin de cooptation,
- Pour le demandeur d'emploi : une fiche contact chercheur d'emploi, une carte explicative du Cap Parrainage
- Documents communs - demandeurs d'emploi et entreprise : une fiche bilan du parrainage, deux carnets de bord

## CRITERES D'EVALUATION

- Des comités mensuels avec les référents pour échanges d'information et suivi.
- Des comités semestriels avec les entreprises pour échanges
- Bilan quantitatif et qualitatif fin d'année 2007 (pour info : voir bilan 2006 fait par la DDTEFP)

# Parrainage de création d'entreprises et de structures de l'insertion par l'activité économique Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne

## ENJEUX

Nées d'une initiative locale et s'appuyant sur les partenaires, public et privés, qui font la vie économique et sociale (chefs d'entreprise, élus et responsables consulaires...), la PFIL est naturellement en phase avec les spécificités des territoires. Elle peut choisir son mode d'organisation à différents échelons (agglomération, département, région...) en fonction des besoins auxquels elle doit répondre (outils de financement complémentaires, relations avec les entreprises...). Elle peut aussi modifier son champ d'intervention et les publics visés en fonction de l'évolution du contexte socio-économique.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Intervention par le biais du prêt d'honneur. Il s'agit d'un prêt personnel à taux zéro sans garantie que le créateur apporte en fond propre à son entreprise. Il facilite l'accès aux prêts bancaires.
- Cette démarche partenariale permanente concourt à une meilleure reconnaissance du travail effectué par le réseau.

## CONCLUSIONS

- La majorité des projets financés par un prêt d'honneur sont accompagnés d'un financement bancaire.
- Effet levier important : 1 € de prêt d'honneur donne accès à un montant bien plus important de prêt bancaire.

Fiche d'expérience

# Un stage de foot pour l'emploi Initiative Emploi, PLIE de Bagnolet, Montreuil, Noisy-le-Sec, Romainville

## CONTEXTE

L'AJN, Association Jeunesse la Noue, implantée sur un des quartiers de Bagnolet a sollicité le club FACE pour développer cette action.

## OBJECTIFS

• Mobiliser vers l'emploi des jeunes réfractaires à tout suivi institutionnel mais voulant travailler, à travers un projet collectif sportif (foot) à la connaissance du monde de l'entreprise. Des bénéficiaires du PLIE pourront directement être orientés sur cette action.
• Remobiliser 15 jeunes par une action très rigoureuse mais très positive : le sport et l'entreprise, et amener ceux qui n'ont pas de référent à un engagement dans le PLIE
• Faire venir les représentants des entreprises au sein de quartier en difficulté sur une action valorisante profitant à ses habitants,
• Amener au moins 6 jeunes en emploi au cours des 6 mois suivant le tournoi, et s'appuyer sur cette expérience pour dynamiser d'autres jeunes.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

• Les jeunes sont mobilisés et encadrés par l'AJN et le PLIE.
• Rencontres jeunes – entreprises autour d'un barbecue
• Semaine d'entraînement foot dans un centre à Yzeure (Allier), animée par un encadrant professionnel et participation des entreprises.
• Formation de 4 jours « comprendre l'entreprise pour mieux s'y impliquer », formation animée par un formateur et des entreprises
• Actions emploi : visite entreprise, parrainage pour une préparation à l'emploi
• Tournoi de foot jeunes / entreprises : 8 équipes dont une équipe de jeunes handicapés, lors du premier tournoi c'est le Préfet à l'égalité des chances qui a remis le premier prix (fabriqué par une entreprise) le maire de Bagnolet le 2emeprix le député le 3eme etc.... chacun a eu un prix.

## MOYENS

• Humains : 6 entreprises, 2 salarié du Club, Une chargé de mission plus un réfèrent PLIE.
• Partenaires : PLIE, ML, centre social
• Financiers : fondation RATP, SNCF, Politique de la Ville, Monoprix
• Logistique : Un centre pouvant accueillir les jeunes et un terrain d'entraînement.

## RECOMMANDATIONS

• Facteurs de réussite : une bonne coordination des 3 acteurs principaux : association porteuse, club d'entreprise, PLIE autour du parcours des jeunes.
• Points de vigilance : Ce genre de projet n'est pas reproductible à l'identique n'importe où...il dépend des projets émanant des associations de quartier. , ici c'est l'Association Jeunes de la Noue qui porte la mobilisation des jeunes autour du projet sportif. Le PLIE et FACE ne gèrent que la partie découverte professionnelle et les parcours d'insertion.

## RESULTATS

Pour la première session 2006/2007, 13 jeunes sont en emploi dont 7 en CDD ou CDI de plus de six mois et un jeune a créé son entreprise. Toutes les entreprises ont modifié leur regard sur le quartier en question et plus généralement sur les jeunes.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

• Revue de presse et bilan/ FACE de la première action.

Fiche d'expérience

# Coopération Fédération des Maraîchers Nantais Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

**Un emploi sous tension et une gestion des ressources humaines perfectibles :**
Le fort besoin en main d'œuvre lié à un déficit d'image génère des difficultés de recrutement. De plus, les zones à fort potentiel de main d'œuvre se situent à proximité de Nantes et non plus, comme par le passé, en zone rurale, là où l'exploitant bénéficiait d'un facteur de proximité important.
Ne disposant pas de service RH, les PME maraîchères ont peu de temps disponible pour s'organiser et produire des outils GRH adaptés à leurs besoins, notamment dans le domaine de l'accueil, l'intégration et le suivi des nouveaux salariés.
Il convient donc de travailler en amont de l'emploi, en informant les demandeurs d'emploi des particularités des professions maraîchères et en aval, en développant des outils d'aide à la GRH à destination des employeurs et des salariés de l'entreprise.

## OBJECTIFS

•Faciliter et dynamiser l'accès à l'emploi maraîcher des personnes résidantes sur les quartiers prioritaires Nantais
•Développer les pratiques liées à gestion des ressources humaines des PME maraîchères pour faciliter l'accueil, l'intégration et l'évolution des nouveaux personnels

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

En fonction des thématiques visitées, les partenaires locaux et agricoles ainsi que les employeurs et salariés des exploitations maraîchères sont intégrés dans le dispositif de réflexion, de mise en place, de développement et de diffusion de l'action.
Voici les actions les plus marquantes conduites à ce jour:
**Dans le domaine de l'emploi**
• Convention entre la FMN et la Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise par laquelle les entreprises maraîchères implantées à proximité de Nantes s'engagent à recruter 40 personnes domiciliées sur les quartiers prioritaires.
• Production de 16 fiches métiers, d'un film sur les environnements maraîchers et d'un site Internet développés dans le cadre de l'animation de tables rondes métiers verts animés sur les espaces des Maisons de l'Emploi et lors des forums emplois.
• Mise en place d'un recrutement par habileté avec la plate-forme de vocation de l'ANPE sur le poste d'ouvrier serriste.
**Dans le domaine de la GRH**
• Mise en place d'un diagnostic GRH conduit dans les entreprises maraîchères afin de mettre en place des stratégies de recrutement, d'accueil, d'intégration, dévolution des nouveaux personnels
• Mise en place de formation Gestion des Ressources humaines en direction des employeurs ou personnels ayant délégation de management.
• Mise en place d'une formation accueil et intégration des nouveaux salaries en direction des tuteurs et/ou chefs d'équipe des entreprises maraîchères.
• Création et diffusion d'outils GRH : carnet d'accueil (dont traduction en langue étrangère), fiches de sensibilisation hygiène et sécurité, ...
• Mise en place d'un audit « référentiels métiers stratégiques » dans le maraîchage

## MOYENS

Financement dans le cadre d'une action Equal et d'une convention GPEC
**Moyens humains**
• Un poste à temps plein localisé dans les locaux de la Fédération des Maraîchers Nantais et de la Maison de l'Emploi. Logistique et moyens informatiques gérés par la FMN.
**Partenariats agricoles**
• FNPL (Fédération Nationale des Producteurs de Légumes), FAFSEA (Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations en entreprises Agricoles) & VIVEA (Fonds pour la formation

Coopération Fédération des Maraîchers Nantais
Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

des entreprises du vivant), Mutualité Sociale Agricole de Loire Atlantique, Chambre d'Agriculture de Loire-Atlantique, Organisation de Producteurs maraîchers, ...

**Partenariats Locaux**

• Préfecture, DDTEFP, DRTEFP, ANPE, Conseil Général, Nantes Métropole, ACSE (Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances), Syndicat Mixte des Pays du Vignoble Nantais, ...

## RESULTATS

Quelques critères d'évaluation et résultats:

- Nombre d'entreprises maraîchères ayant participé à l'une des actions développées : 90
- Nombre de personnes recrutées dans le cadre de la convention 40 emplois maraîchers : 53 contrats > 6 mois en 2006 (évaluation finale) et 47 contrats > 6 mois en 2007 (évaluation intermédiaire)
- Nombre d'employeurs et salariés ayant intégré les formations Gestion des ressources Humaines
- Formation module de sensibilisation : 47 stagiaires accueillis (évaluation finale) / Formation de développement GRH : 34 stagiaires accueillis (évaluation intermédiaire)
- Nombre de salariés ayant suivi la formation accueil et intégration des nouveaux salariés : 30 stagiaires accueillis (évaluation intermédiaire)
- Nombre d'entreprises ayant déployé le carnet d'accueil : 31 (évaluation intermédiaire)
- Nombre de diagnostics réalisés dans les entreprises maraîchères : 12 diagnostics GRH (salariés et employeurs audités, restitution à l'ensemble des personnels) / 67 entretiens individuels (employeur seul audité) / 124 réponses au questionnaire écrit sur les pratiques et besoins GRH

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Chronologie des actions

# Coopération Maison de l'Emploi – GEIQ
# Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

La Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise a conclu 3 conventions partenariales pour l'emploi avec :

- Le GEIQ BTP 44
- Le GEIQ Transport des Trois Provinces
- Le GEIQ Propreté 44

## OBJECTIFS

Ces conventions visent à développer les coopérations pour :

- Un accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion, notamment les publics des quartiers prioritaires sur la base d'objectifs quantifiés annuellement,
- Une amélioration de la connaissance des entreprises adhérentes et de leurs métiers :

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Co animation d'informations collectives présence aux manifestations de type forum à l'emploi
Mise en place « d'entretiens tests » afin d'évaluer et de préparer les publics
Visite de chantiers et d'entreprises à des fins pédagogiques ou de découverte des emplois en milieu ordinaire
La participation des présidents du GEIQ à un conseil d'entreprises mis en œuvre auprès des instances de la Maison de l'Emploi.

## MOYENS

- Une relation directe est établie entre le personnel de différentes institutions parties prenantes de la Maison de l'Emploi pour la prescription du public (notamment le PLIE)
- Un chargé de mission entreprise intervient en coordination pour les actions relevant de « l'animation territoriale »
- Un interface avec les institutions membres de la Maison de l'Emploi permet d'apporter le soutien au développement GEIQ.

## RESULTATS

- En 2006, 34 personnes concernées en accès à l'emploi
- En 2007, 40 personnes concernées en accès à l'emploi
- En 2008, 80 personnes concernées en prévision d'objectif
- Participation à l'ensemble des forums pour l'emploi et sur les métiers de la Maison de l'Emploi

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Documents propres à chaque GEIQ

Fiche d'expérience

# Leroy Merlin, recrutement de publics en insertion Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne

## CONTEXTE

Implantation d'une grande surface de bricolage LEROY-MERLIN (LM), d'une superficie de 10'000 m2, dans la zone commerciale de Morschwiller le Bas. Dès les premiers contacts avec les instances dirigeantes du groupe LM, début 2005, la Mairie de Mulhouse met en avant la compétence et l'expérience du PLIE puis celle de la Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du Pays de la Région Mulhousienne, en matière d'insertion et de recrutement en nombre. Elle se fonde notamment sur des expériences similaires tant pour de grandes enseignes telles que Auchan, Cora, Kinepolis, qu'au travers de missions grands chantiers (Tram-Train). Après de multiples reports dans le calendrier des opérations, les premières informations collectives ont lieu dans la semaine du 5 mars 2007 pour une ouverture du magasin fixée à fin octobre 2007.

## CONTEXTE

30 embauches en CDI pour un public en insertion, à l'issue d'un parcours de sélection et d'une période de formation, répartis comme suit :

- 10 postes de Conseillers/Conseillères de vente,
- 10 postes d'Employé(e)s Logistique (magasinier) : 5 LM ; 5 Decathlon,
- 10 postes d'Hôtes/Hôtesses de Service Clients (caisses).

10 embauches en CDI pour des postes de Responsables de Rayons.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Sur un effectif total prévisionnel d'une centaine de personnes dans la nouvelle entité LM, 25 postes sont réservés à un public en difficulté, dont les caractéristiques répondent à celles des personnes en parcours dans le dispositif du PLIE, et ceci sur les 3 métiers susmentionnés. Un partenariat est trouvé avec l'enseigne Decathlon (membre du groupe Mulliez et donc affilié à LM - groupe ADEO -) de Wittenheim, pour l'embauche de 5 employés logistiques. Ceci permet la mise en place d'un 3ème groupe de formation de 10 stagiaires.

En collaboration étroite avec le service RH de LM, la Maison de l'Emploi et de la Formation coordonne, avec l'ensemble de ses partenaires (ANPE, Mission Locale, PAIO, PLIE), l'action de recrutement pour les postes à pourvoir dans la nouvelle entité. Si l'action de recrutement des Responsables de Rayon est menée avec les outils intrinsèques à l'ANPE, c'est un parcours de sélection « sur mesure » qui est définit en comité de pilotage partenarial (Etat, Région, Collectivités, Conseil Général, ANPE, Assedic, PLIE) pour les postes réservés au public en difficulté. Celui-ci s'échelonne :

- de mars à mai 2007 : tests sur les savoirs de base, entretiens oraux de motivation, ECCP, jury de sélection,
- de juin à octobre 2007 : formation au « savoir-être » (5 semaines) via deux organismes de formation ; puis alternance de formation théorique et pratique relative au « savoir-faire » via l'Institut de Développement Leroy-Merlin (IDLM).

## MOYENS

- Humains : Suivi par le Chargé de relation entreprise dans le cadre de sa mission.
- Partenaires : Etat, Région, Collectivités, Conseil Général, ANPE, Assedic, PLIE
- Financiers : Région (82'186 €), Maison de l'Emploi et de la Formation (66'032 €), LM (2'600 €)
- Logistique : Transport collectif des stagiaires sur lieux de formation (Strasbourg, Belfort)

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Bonne coordination entre les services municipaux en charge du dossier d'implantation de l'entreprise et ceux de la Maison de l'Emploi et de la Formation pour être le plus en amont possible du projet.

Fiche d'expérience

Leroy Merlin, recrutement de publics en insertion
Maison de l'Emploi et de la Formation
du Pays de la Région Mulhousienne

- Décisions collégiales en Comité de Pilotage partenarial dans la construction du parcours de sélection et des pré-requis pour les métiers.
- Prise en compte tant des besoins de l'entreprise que des particularités du public en insertion.

**Points de vigilance**

- Ne pas assujettir le partenariat entre l'entreprise et la Maison de l'Emploi et de la Formation à un document écrit stipulant l'engagement de l'entreprise en matière d'embauche. L'existence d'un tel document permet à la fois d'élargir le champ des fonds mobilisables et de définir clairement les obligations de toutes les parties en présence.
- Associer l'entreprise à une prise en charge financière trop faible eu égard aux sommes globales engagées pour l'ensemble de l'action.

## RESULTATS

29 personnes en insertion actuellement en formation (1 personne ayant abandonné le parcours de sélection). 10 postes de responsables de rayons pourvus en juin 2007. Le nombre total de contrats en CDI établi entre le début des étapes de sélection (février 2007) et l'ouverture du magasin (octobre 2007), constitue le critère principal d'évaluation.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Chronogramme de l'opération. Fiches de postes.

*Partenariat LM-Decathlon : 25 dans le nouveau magasin LM de Morschwiller ; 5 dans un magasin Decathlon à Wittenheim

Fiche d'expérience

# Chantier formation dans le secteur du BTP PLIE du Cotentin

## CONTEXTE

Les projets et programmes immobiliers et industriels de construction, de rénovation et/ou réhabilitation du Cotentin (Opération de Renouvellement Urbain sur Cherbourg-Octeville, EPR...) vont générer des besoins de compétences importantes dans le secteur du bâtiment.
Afin de permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder aux emplois créés par la réalisation de ces chantiers, le **PLIE du Cotentin** et la **Région Basse-Normandie** ont mis en place une action de formation préparatoire à l'emploi dans le secteur du bâtiment.

## OBJECTIFS

- Permettre à 15 demandeurs d'emploi bénéficiaires du PLIE d'acquérir des compétences professionnelles dans le domaine du bâtiment, directement adaptées aux besoins des artisans et entreprises locales.
- Faciliter ainsi leur accès à un emploi ou à une formation qualifiante.
- Préparer les publics ciblés à accéder aux emplois créés par l'intermédiaire de la clause sociale dans les marchés publics liés à l'ORU.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Cette action combine différents temps d'apprentissage :

- temps de formation sur un chantier de réhabilitation utilisé comme support pédagogique
- temps de formation en centre
- stages en entreprise

D'anciens quartiers d'isolement de l'ancien Hôpital des Armées René LEBAS ont servi de support chantier pour cette action ; ils ont été mis à disposition par la SHEMA, concessionnaire public d'aménagement du site. Cette bâtisse, méconnue et isolée dans l'enceinte militaire, subissait depuis de nombreuses années des dégradations. L'action a permis de restaurer partiellement cet ouvrage et de mette en valeur ce patrimoine, tout en servant de support d'apprentissage.
Ainsi, durant ces 5 mois, les 15 stagiaires ont alterné les activités sur le chantier avec les stages en entreprise pour développer leurs compétences techniques et se confronter au secteur d'activité du bâtiment. Cette mise en relation avec les professionnels du bâtiment a été organisée par FACE COTENTIN (Fondation Agir Contre l'Exclusion) qui a mis en place le parrainage des stagiaires par les entreprises.
17 entreprises ont accueilli en stage les bénéficiaires de l'action.

## MOYENS

**Humains**

- Ingénierie du PLIE pour le montage et le suivi de l'action

**Partenaires**

- Région, club d'entreprises FACE Cotentin, CPS Formation, AFPA, entreprises, Mission Locale, ANPE

**Financiers**

- Co-financement du chantier formation par le PLIE (FSE) et le Conseil Régional de Basse-Normandie. Fourniture des matériaux par la SHEMA

**Logistique**

- Mise à disposition d'un élément de patrimoine local et de la base vie du chantier par la SHEMA

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Mobilisation des entreprises dans la mise en œuvre de l'action (parrainage des stagiaires et stages en entreprise)
- Coordination de l'accompagnement assuré tout au long de l'action par l'organisme de formation, les référents du PLIE et FACE COTENTIN auprès des stagiaires pour effectuer le suivi en stages, lever les freins divers
- La réhabilitation d'éléments de patrimoine qui valorise les stagiaires

## RESULTATS

Les 10 stagiaires qui ont terminé le chantier formation ont été embauchés par les entreprises ou sont entrés en formation qualifiante.

# Opération Emploi Formation et mesure CIPI PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

Opération emploi formation visant l'emploi durable s'appuyant sur la mesure CIPI du travail temporaire, dans le cadre de la mise en œuvre d'une clause d'insertion

## OBJECTIFS

- Pourvoir des postes repérés au sein des entreprises (bâtiment, aide-coffreur) et viser la pérennité et la montée en qualification,
- Permettre à un public prioritaire d'accéder à un parcours vers l'emploi,
- Préparer les publics à intégrer les postes avec une formation adaptée et un accompagnement renforcé,
- Mobiliser les ressources du travail temporaire d'insertion du territoire,
- Mettre en œuvre une clause d'insertion d'exécution (article 14).

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Analyse des besoins de l'entreprise,
- Proposition d'une opération emploi-formation CIPI,
- Mutualisation de besoin avec une seconde entreprise,
- Mobilisation de 3 ETTI pour le portage,
- Construction d'un plan de formation avec les entreprises et les ETTI,
- Consultation et choix d'une organisation de formation,
- Stabilisation du budget de l'opération avec le FAFTT, les ETTI, le PLIE,
- Validation de l'opération avec l'ensemble des acteurs (budget, plan de formation, calendrier, engagement entreprises).

**Déroulement de l'action :**

- Sensibilisation, information, ciblage des candidats potentiels parmi les bénéficiaires du PLIE et les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'IAE (réseau IAE, Conseillers PLIE) – 1 mois,
- Sélection des publics (1 mois),
- Formation : 140 heures de formation validées par 35 heures de stage en entreprise / 420 heures de délégation avec un accompagnement et suivi renforcé des ETTI,
- Recrutement : proposition de contrats de travail (CDI ou contrats avec période de professionnalisation selon les profils).

## PLUS-VALUES APPORTEES PAR LE PLIE

- Pilotage de l'action,
- Financement pour partie de la formation,
- Sensibilisation des entreprises sur le public (critères de sélection),
- Sensibilisation des entreprises sur le tutorat (suivi de la formation, organisation de l'accueil),
- Accompagnement renforcé des bénéficiaires (environnement social).

## PARTENAIRES PRINCIPAUX

- FAFTT, ETTI

## RESULTATS OBTENUS

(démarrage de l'action en janvier 2006)

**Quantitatifs**

- 92 personnes ciblées (publics PLIE, IAE), 48 personnes présentes à la réunion d'information collective, 12 personnes sélectionnées et recrutées pour le parcours, 2 entreprises engagées sur 10 embauches à l'issue.
- 2 entreprises se sont réparties 6 candidats chacune à l'issue de la formation et de la délégation.

Pour l'entreprise concernée par une clause d'insertion sur un marché de travaux :

- 3 personnes sont embauchées en CDI à l'issue du parcours,
- 1 personne filiarisée sur un CDPI et est embauchée en CDI à l'issue,
- 1 désistement,

Fiche d'expérience

Opération Emploi Formation et mesure CIPI
PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

- 1 abandon,
- 10 mois après l'opération, les personnes sont toujours en poste.
- La deuxième entreprise a été associée à l'opération dans le cadre d'un chantier lillois. Sur les 6 personnes :
- 1 est embauchée à l'issue de l'opération,
- 3 ne sont pas recrutées (objectif de progression non atteint),
- 2 ont abandonné pour raisons personnelles.

**Qualitatifs**

Dans le cas de la première entreprise, les personnes ont été intégrées sur le même chantier, avec une équipe travaux investie dans l'opération.

Dans le second cas, les personnes ont été réparties sur différents chantiers et la qualité de l'accueil et de suivi des personnes s'en est ressentie.

La typologie des publics était la même, opération de recrutement commune avec les 2 entreprises et répartition des candidats de façon aléatoire (tirage au sort pour la répartition des 12 candidats présélectionnés).

## OUTILS EVELOPPES

- Construction de fiche de suivi entre les acteurs (suivi formation, positionnement OF, suivi délégation)

## BUDGET DE L'ACTION

- 175 heures de salaire pour les intérimaires financés par le FAFTT.
- Financement de 140 heures de formation : 12 056 € FAFTT et 12 056 € PLIE

Fiche d'expérience

# Montée en qualification par la VAE
# PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

## OBJECTIFS

Montée en qualification pour obtention d'un titre du Ministère de l'emploi par la voie 1B

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Cette fiche décrit 3 opérations différentes conçues sur le même cheminement, à savoir :

- réponse à la demande des petites entreprises
- première phase des opérations en formation
- deuxième et troisième phases des opérations sous contrat classique : CDD d'au moins 6 mois, voire CDI

**Opération Plaquiste**

- Public : jeunes – adultes – 10 personnes (6 jeunes + 4 adultes)
- Statut : soit stagiaire de la formation professionnelle (via le SAE métier en tension), soit statut Assedic (via l'AFPE)
- Première phase de formation de 4 mois (dont 1 mois d'alternance en entreprise) – passage CCP 1 du titre de plaquiste.7 personnes ont obtenu ce CCP.
- Deuxième phase en CDD de 6 mois dans les entreprises artisanales participant à l'opération pour l'obtention du CCP 2 qui se passe en VAE classique. 5 personnes ont obtenu un CDD de 6 mois pour passer le CCP 2.
- Troisième phase : reconduction des contrats pour le dernier CCP. 3 personnes se sont maintenues à l'emploi durable au-delà des 6 premiers mois
- 4 personnes ont obtenu le titre complet

**Opération Couvreur**

- Public : jeunes – 12 personnes
- Statut : uniquement stagiaire de la formation professionnelle
- Première phase de formation de 4 mois (dont 1 mois d'alternance en entreprise) permettant le passage de 3 CCP du titre de couvreur. 8 ont obtenu les 3 CCP.
- Deuxième phase en CDI dans les entreprises artisanales participant à l'opération pour l'obtention du dernier CCP du titre de couvreur. 6 personnes ont obtenu le titre complet et bénéficient d'un CDI.

**Opération Maçon**

- Public pressenti : jeunes – adultes – 15 personnes
- Statuts envisagés : stagiaire de la formation professionnelle (SAE) ou Assedic (AFPE)
- Première phase de 4 mois (dont 2 semaines d'alternance en entreprise), passage du CCP 1 du titre de maçon.
- Deuxième phase en CDI préférentiellement ou en CDD de 6 mois dans les entreprises participant à l'opération pour l'obtention du CCP 2 (dans les 6 mois suivant la signature des contrats).
- Troisième phase : reconduction des CDD ou poursuite des CDI pour le dernier CCP qui devra être validé impérativement dans les 5 ans suivant le passage et l'obtention d'un CCP.

## MOYENS

Les différents statuts induisent les rémunérations des publics participant à l'opération.
Les financements des formations sont mobilisés par :

- Le PAS de l'AFPA + le PLIE pour la première phase de l'opération plaquiste,
- Le FIPJ + le CIVIS + le PLIE pour la même phase de l'opération couvreur,
- La question est en cours de traitement pour l'opération maçon.

Quant aux phases suivantes, ce sont les OPCA des entreprises qui financent les CCP restant à acquérir

## PLUS-VALUES APPORTEES PAR LE PLIE

- Mobilisation de publics habituellement peu mobilisés sur la formation qualifiante
- Ingénierie d'un dispositif offrant des opportunités d'emploi

## PARTENAIRES PRINCIPAUX :

- CAPEB pour la mobilisation des entreprises
- PLIE, Mission Locale, référents RMI, ANPE pour la mobilisation des publics
- Conseil Régional, Assedic pour la rémunération
- AFPA, CIVIS / FIPJ, OPCA, PLIE pour les financements des formations

Fiche d'expérience

# Insertion dans les métiers de l'aide à domicile
# PLIE Melun Val de Seine

## CONTEXTE

De nombreuses personnes du PLIE émettent le projet de travailler chez les personnes âgées ou plus généralement formulent la demande d'être utiles aux autres. Du côté des employeurs, le souci rencontré est de former puis de stabiliser les personnes recrutées car bien souvent elles se font une image du métiers qui ne correspond pas à la réalité et pour certaines préfèrent finalement être encadrées, sur des horaires fixes comme dans les maisons de retraite.

## OBJECTIFS

- Faire connaître le métier d'aide à domicile aux candidats
- Former les personnes au métier
- Recruter et maintenir durablement les personnes formées chez les employeurs de l'aide à domicile

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Phase 1 :** Afin d'éviter les désistements durant la formation ou après la prise de poste, nous avons mis en place avec la fédération UNA 77, trois sessions (de 10 personnes) de découverte du métiers via un outils form@domi animé par cette dernière. Suite à cette action les personnes toujours intéressées ont postulées pour intégrer la formation. Celles qui n'avaient pas du tout d'expérience du domicile ont effectué des Evaluations en Milieu de travail.
**Phase 2 :** Une formation de 600 heures a été mise en place dans le cadre du dispositif « passerelle » du conseil régional. Cette formation comprenait deux stages chez les employeurs engagés et permettait l'obtention du titre Assistant de Vie aux Familles.
**Phase 3** : A l'issue de la formation les employeurs engagés dans la passerelle (trois associations et une SARL) ont proposés des contrats de travail aux stagiaires.
Le PLIE a financé les permis de conduire aux personnes qui n'en avaient pas et a assuré tout au long de la formation un suivi actif des personnes via les référents.

## MOYENS

- Humains : la directrice du PLIE pour l'ingénierie, l'animation de la mise en œuvre et la mobilisation des employeurs. La fédération UNA 77, les employeurs, l'organisme de formation et les référents.
- Partenaires : UNA 77
- Employeurs : ASSAD RM, ASSAD 77, Domicile Action, Alliance Service
- Organisme de formation : GRETA (La Rochette 77)
- Financiers : Le PLIE a financé l'intervention de l'UNA 77 sur l'outil form@domi ainsi que les permis de conduire, le conseil régional a financé la formation et la rémunération des stagiaires, le GRETA a autofinancé une partie de la formation non prise en charge par la Région.

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : L'implication de la fédération a aidé à l'implication des employeurs et l'outil proposé a été très pertinent. L'implication des employeurs a été déterminante et très forte. Ils ont participés aux recrutements des personnes sur la formation, à la définition du programme de formation, au jury d'examen, ont pris les personnes en stage et ont participé à tous les comités de pilotages. Enfin, le sérieux et la compétence de l'organisme de formation ont été des éléments essentiels de la réussite du projet.

**Points de vigilance :** Attention à ne pas engager des personnes sur ces métiers sans préalables. Travailler à temps partiel (au moins au début), se déplacer constamment, être seule au domicile nécessite des compétences et vocations spécifiques. Ne pas monter des actions sans impliquer les employeurs très en amont.

## RESULTATS

- 30 personnes sont passées sur les sessions de form@domi
- 10 ont été recrutées sur l'action
- 8 personnes sur 10 (2 arrêts maladie) ont passé les examens avec 100% de réussite. Ces 8 personnes signent actuellement leurs contrats de travail

Fiche d'expérience

# Parcours Emploi : s'ouvrir les portes du BTP
# Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole

## CONTEXTE

Plusieurs constats avant la mise en place de cette démarche :
- Une méconnaissance du secteur BTP et de ses métiers sur le territoire
- Des difficultés de recrutement des employeurs sur des métiers nombreux
- Des difficultés pour les centres de formation de remplir leurs quotas de places ouvertes
- La volonté affirmée de la Maison de l'Emploi de développer une nouvelle méthodologie de travail autour des événementiels emploi, et de casser avec le « classique forum emploi thématique »
- La volonté affirmée de la Maison de l'Emploi de développer un dispositif d'accompagnement des DE lors et autour de ce type de rencontres

## OBJECTIFS

- Mieux faire connaître le secteur du BTP et ses métiers
- Mieux accompagner les DE vers ce secteur
- Faciliter la rencontre entre offre et demande d'emploi dans ce secteur

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Manifestation en 3 étapes, auxquelles on ajoute une phase de ciblage des publics.
Chaque phase se déroule sur une commune différente de l'agglomération de Nîmes Métropole.

**Etape 1 : Ciblage des publics**

Ce ciblage a pour but de constituer un groupe de personnes, demandeurs d'emploi ou salariés, susceptibles d'être intéressées par les métiers du secteur. Ces personnes sont soit en recherche d'un emploi, soit en recherche de progression professionnelle (salariés), soit souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

**Etape 2 : Sensibilisation, découverte des métiers et témoignages**

Il s'agit de donner une information sur l'ensemble des métiers que comprend le secteur abordé, avec un focus sur les métiers dits « en tension ». Est réalisée une présentation concrète de différents métiers (stands) et de l'évolution professionnelle possible dans le secteur, au travers notamment de rencontres avec les fédérations professionnelles du secteur. Lors de cette manifestation, des petits groupes sont crées, pilotés par deux tuteurs (anciens chefs d'entreprises en retraite) et un conseiller emploi (ANPE et MLJ) qui accompagnent ledit groupe sur l'ensemble des stands de la manifestation.

**Phase inter étape :**

Durant cette période, les demandeurs d'emplois vont pouvoir affiner leurs réflexions par des actions de visites, de mise en situation et d'évaluation. Cette étape sera d'autant plus productive que les chercheurs d'emploi seront accompagnés dans leurs démarches (tutorat), notamment lors de visites en entreprise mais aussi d'évaluation des habiletés (plateforme de vocation de l'ANPE).

**Etape 3 : Voies d'accès et évolution professionnelle**

Présentation des possibilités qui s'offrent au public en matière de formation, de création et d'évolution professionnelle. On retrouvera sur cette étape, les informations en matière de Création d'entreprise/ de Formation professionnelle / d'Apprentissage/ de VAE/ de dispositifs de financement pour la formation des demandeurs d'emploi (ASSEDIC) et des salariés (OPCA), transmises par les partenaires intervenant sur ces champs sur le territoire.

**Phase inter étape :**

Cette phase va permettre au public d'affiner ses volontés au travers de visites de centres de formation, d'évaluations en milieu de travail (EMT par l'ANPE) et de Préparations et simulations d'entretien d'embauches en vue de la phase 3 de la manifestation (actions notamment menées par la Cyber-Base Emploi de la Maison de l'Emploi).

**Etapes 4 : Rencontre de l'offre et de la demande**

Cette phase est l'aboutissement du travail réalisé. Son objectif est de mettre l'offre en relation avec la demande et de permettre le recrutement de demandeurs d'emploi et / ou salariés et le recrutement en formation professionnelle de demandeurs d'emploi et / ou salariés (sélection réalisée par les centres de formations sur la manifestation)

Fiche d'expérience

Parcours Emploi : s'ouvrir les portes du BTP
Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole

## MOYENS

- Humains : 1 chargée de communication, un chef de projet
- Partenaires : un comité technique d'une quinzaine de partenaires
- Financiers : Financements Maison de l'Emploi, dans cadre de convention d'objectifs avec État
- Logistique : 3 salles mobilisées, un budget communication d'environ 4000 euros (plaquettes/ signalétique)

## RECOMMANDATIONS

• **Facteurs de réussite :** La présence nécessaire de partenaires forts au sein du comité technique, notamment les fédérations professionnelles / Un travail commun et de proximité avec la MLJ et l'ANPE afin d'affiner au mieux le ciblage du public / Une équipe de tuteurs motivée et prêts à s'investir réellement dans la démarche d'accompagnement.
**Points de vigilance :** maintenir le lien entre tuteurs et référents emplois ANPE ou MLJ

## RESULTATS

La relation nouée entre DE et tuteurs semble être la clé de voûte de réussite de ce type d'action.
Le ciblage du public permet également une perte moins importante de publics entre le nombre d'invités et le nombre de présents lors des étapes de l'action.
Malgré cela, on reste dans des chiffres de mobilisation qui peuvent interroger : sur 360 personnes ciblées, 68 présentes lors du premier événement, une vingtaine accompagnées à ce jour en tutorat.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Plaquette de communication éditée pour l'occasion.

Fiche d'expérience

# Place Ô Gestes
# Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

Au travers du geste professionnel, rassembler par pôle, au moins une association, une entreprise et un organisme de formation sur la base d'une sémantique-métier commune.

## OBJECTIFS

Réaliser une manifestation grand public, en extérieur, au cœur du quartier entre les habitants, les demandeurs d'emploi, les associations, les centres de formation et les entreprises pour :

- Permettre à des jeunes et des adultes de découvrir et d'expérimenter la pratique de gestes professionnels présentés par des gens de métier.
- Mettre en lien les demandeurs d'emploi du quartier avec des entreprises qui recrutent.
- Mieux faire connaître les filières de formation permettant d'accéder à un métier.
- Donner l'occasion aux établissements du 2nd degré de faire découvrir les filières professionnelles, d'encourager et de promouvoir la réussite scolaire.
- Impliquer les entreprises en leur offrant l'occasion de communiquer avec les visiteurs sur leur activité.
- Recueillir et répondre aux besoins d'information du public en matière d'emploi, de formation et de création d'entreprises.
- Valoriser des parcours de réussite.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Cette action vise à

- Permettre à des enfants, des adolescents et des adultes d'expérimenter la pratique de gestes professionnels afin de faire émerger des envies et des compétences.
- Faire la promotion de métiers qui existent sur le territoire, qui peuvent être mal connus et ainsi permettre à des employeurs de détecter des candidats potentiels qu'ils n'auraient pas rencontrés par les formes traditionnelles de recrutement.

Initiée en 2003 par l'équipe de Prévention Spécialisée sur le quartier pour "donner un coup de pouce à l'emploi", l'opération Place Ô Gestes invite le grand public à découvrir des métiers en s'essayant à des gestes professionnels.

Pour cette 3ème édition, l'espace Dervallières de la Maison de l'Emploi, avec les associations et institutions du quartier, pilote la manifestation avec trois priorités : sensibiliser le monde scolaire, mobiliser davantage les acteurs de la formation et les entreprises.

## MOYENS

Comité de pilotage animé par la Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise réunissant 11 acteurs locaux : l'APSFD, l'Atelier Bricolage des Dervallières, l'ICAM, la Mission Locale Nantes Métropole, Les Deux Rives, Les petits débrouillards, la Maison de Quartier des Dervallières, l'Equipe de quartier et le Service des Actions Educatives de la Ville de Nantes, La Luna, Motiv'Action et le Collège du Breil. Avec l'assistance technique du club Entreprises dans la Cité

## RESULTATS

Plus de 1000 personnes sont venues seules, en famille, avec leur classe pour les plus jeunes. Plus de 50 professionnels d'associations, d'entreprises et d'organismes de formation se sont mobilisés pour contribuer à la réussite de la manifestation. Les intervenants ont démontré que la découverte des métiers par le geste et l'expérimentation, est une clé majeure pour promouvoir les métiers qui ont une dimension manuelle

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Sur le site internet de la Maison de l'Emploi : dossier de presse, revue de presse, articles de presse, liste des professionnels, journal "Couleur Locale", photos.

Fiche d'expérience

# Promotion des Métiers de l'Agriculture
# PROMO-AGRI
# PLIE Béziers Méditerranée

## CONTEXTE

L'agriculture sur le territoire biterrois est caractérisée comme l'hôtellerie et la restauration par une activité saisonnière particulièrement importante. Cela se traduit par un manque de candidats qui recherchent sur d'autres secteurs des postes à l'année.

## OBJECTIFS

Permettre aux participants, de découvrir directement dans les établissements agricoles, les différents types d'agriculture (Arboriculture, Maraîchage, Viticulture) et les complémentarités qui permettraient de travailler quasiment à l'année.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Cette action a été menée par le PLIE et Mission Locale.
Contrairement au secteur du bâtiment qui permettait de visualiser (sur différents chantiers) durant une courte durée l'avancement d'une construction, la promotion des métiers dans le secteur agricole s'est déroulée sur un mois et demi à raison d'une journée de découverte hebdomadaire. Cette méthodologie s'explique par la nécessité d'attendre que les cultures poussent pour pouvoir assister aux étapes suivantes.
Les participants ont ainsi découvert :

- Les 3 types de taille de vigne
- Les travaux au sein d'une cave viticole (coopérative ou cave particulière),
- La taille et l'arrosage des arbres fruitiers (pruniers et oliviers)
- Les travaux de séchage de prunes et de conditionnement
- La pose de goutte à goutte en grande culture,
- Les labours
- La culture de plans sous serre

Ces visites ont été enrichies par les explications des chefs d'équipe, sur les travaux qui sont réalisés tout au long de l'année. A l'issue du mois et demi de découverte, le bilan final a fait apparaître la complémentarité entre la viticulture ou l'arboriculture d'une part et la viticulture d'autre part.
Nous avons ainsi mis en évidence qu'une telle complémentarité permettait de travailler à l'année.

## MOYENS

- Humains : 2 accompagnateurs dont 1 PLIE Chargé de relations entreprises et 1 Conseiller MLI
- Partenaires : PLIE, MLI, ANPE, ADEFA (Association Départementale Emploi Formation en Agriculture)
- Financiers : Prise en charge des frais de déplacements par le PLIE.

## RECOMMANDATIONS

- **Facteurs de réussite :** Multiplier les Domaines agricoles sur un même métier pour permettre de voir différentes façons de manager et augmenter les contacts avec un employeur potentiel. Multiplier les types d'agriculture pour augmenter les chances d'effectuer des saisons complémentaires.
- **Points de vigilance :** permettre aux participants de choisir un seul type d'agriculture parmi la viticulture, l'arboriculture ou le Maraîchage.

## RESULTATS

- Sur 12 participants : 2 CDD > 6 mois dans l'agriculture, 7 CDD de 5 Mois dans l'agriculture, 1 CDD > 6 Mois autre que l'agriculture, 1 entrée en formation taille de vigne, inscription pour la saison complémentaire en arboriculture et viticulture pour 4 personnes.

Fiche d'expérience

# Promotion des Métiers du batîment – PROMO-BAT
# PLIE Béziers Méditerranée

## CONTEXTE

Face aux tensions du marché notamment dans les secteurs qui n'attirent plus ou pas assez, comme l'agriculture, l'hôtellerie et la restauration ou le bâtiment, seule une promotion des métiers pratiqués permettrait (après formation) de satisfaire les offres qui restent souvent sans candidat.

## OBJECTIFS

Permettre aux participants (plutôt un public jeune), de découvrir concrètement les métiers pour mieux visualiser les tâches, démystifier certains postes, obtenir une meilleure vision des compétences recherchées, des formations nécessaires et enfin inciter à se qualifier pour accéder à l'emploi.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Cette action proposait d'accompagner durant 2 semaines, 10 jeunes sur les chantiers d'une cinquantaine d'entreprises pour découvrir les métiers du gros œuvre et du second œuvre en visualisant les différentes étapes dans la construction de villas ou de bâtiments importants (maison de retraite, collège).

Durant ces visites, les jeunes assistaient aux tâches effectuées quotidiennement par les ouvriers, chefs d'équipe ou entrepreneurs.

Concrètement, les participants ont pu voir (et quelques fois participer lorsque le geste professionnel ne nécessitait pas une technicité trop importante et quand il n'était pas dangereux) :

- Le terrassement avec les métiers de conducteurs d'engins de chantiers, ouvriers des travaux publics et ouvriers VRD,
- L'implantation avec le traçage réalisé par des maçons,
- La réalisation des fouilles avec le métier de conducteur de tractopelle,
- Le ferraillage avec le métier spécifique de ferrailleur,
- Le coulage de fondations avec le poste de conducteur de toupies
- L'élévation du vide sanitaire et des murs avec les métiers de maçons, coffreurs bancheurs et manœuvres,
- La toiture avec les métiers de charpentiers et poseurs,
- La pose des ouvertures avec le métier de menuisier,
- L'isolation et le cloisonnement avec les métiers de plaquistes et plâtriers,
- L'électricité,
- Le chauffage et la plomberie,
- La pose de carrelage,
- Le crépissage de façades,

Chacune des visites permettait ainsi aux jeunes de poser des questions sur les aspects techniques, conditions d'exercice, complexité à exécuter une tâche, mais également de montrer sa motivation pour intéresser un employeur potentiel.

L'aspect formation était souvent abordé permettant ainsi aux uns et aux autres de proposer leur candidature pour une formation en alternance.

Après les visites, le formateur des Compagnons du Devoir reprenait les points abordés la journée sur un dossier représentant les phases d'une construction.

## MOYENS

- Humains : 2 accompagnateurs dont 1 PLIE Chargé de relations entreprises et 1 Compagnons du devoir,
- Partenaires : Compagnons du devoir sur l'aspect technique et complément d'informations fournies par le chef d'entreprise,
- Financiers : Prise en charge dans le cadre d'une convention PLIE / Compagnons du Devoir, des frais de déplacements,
- Logistique : Accompagnement sur les chantiers en véhicule.

Fiche d'expérience

Promotion des Métiers du batîment – PROMO-BAT
PLIE Béziers Méditerranée

## RECOMMANDATIONS

- **Facteurs de réussite :** multiplier les visites avec différentes entreprises sur un même poste (maçon, coffreur bancheur par exemple) pour permettre d'appréhender différentes façon de travailler (artisans ou grosses sociétés), accroître les contacts avec les employeurs et obtenir un rendez vous en vue de proposer sa candidature ou effectuer un passage en entreprise pour montrer ses aptitudes et être repéré.
- **Points de vigilance :** Ne pas accompagner un nombre trop important de bénéficiaire, au-delà de 10 – 12 personnes il est difficile de maintenir une attention suffisante.

## RESULTATS

Identification d'un nombre important d'offres d'emploi et plus particulièrement sur les métiers de maçon ou coffreur bancheur. Une relance des entrepreneurs à permis par la suite de mettre en place 3 actions de professionnalisation « Ouvrier qualifié dans la maçonnerie » avec les compagnons du Devoir.

Fiche d'expérience

# Promotion des Métiers de l'hotellerie et de la restauration PROMO-RESTO PLIE Béziers Méditerranée

## CONTEXTE

Le secteur de l'hôtellerie et la restauration est fortement demandeur de main d'œuvre sur des postes saisonniers ou pérennes. Malgré cette demande, beaucoup d'offres restent encore non pourvues.

## OBJECTIFS

Permettre aux participants (plutôt un public jeune), de découvrir en entreprise les métiers de Cuisinier, Serveur salle, et employé d'étage pour mieux visualiser les tâches, démystifier certains postes, obtenir une meilleure vision des compétences recherchées, des formations nécessaires et enfin inciter à se qualifier pour accéder à l'emploi.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Cette action partenariale a été coordonnée par le PLIE avec la collaboration du CFA hôtelier, de l'UMIH (union des métiers de l'industrie hôtelière), la MLI et l'ANPE.

Elle a démarré par la visite de l'école hôtelière (CFA) au sein de laquelle les jeunes ont :

- Vu des élèves travailler en laboratoire dans la réalisation d'entrées, plats et desserts (2 d'entres eux concourant pour le titre de meilleur ouvrier de France),
- Pris un déjeuner gastronomique (pris en charge par le PLIE) pour découvrir un type spécifique de restauration, découvrir le service, favoriser les échanges avec deux restaurateurs présents (représentant l'UMIH) et enfin éveiller la curiosité,
- Découvert le programme de formation de l'école que ce soit dans le cadre des formations en alternance ou bien dans le cadre du programme régional qualifiant.

Les trois jours suivants, chacun des participants a effectué un passage en entreprise dans le cadre d'une EMT sur 2 ou 3 des postes de cuisiniers, serveurs ou employés d'étage.

Chacune des EMT permettait ainsi aux jeunes de suivre durant les services du midi et du soir, le travail effectué par le tuteur nommé et l'ensemble des salariés. Malgré le manque de qualification, tous ont ainsi pu participer à la réalisation des entrées, à la mise en place des tables ou la préparation de chambres.

A l'issue de cette semaine de découverte des métiers, un bilan final a permis de définir ceux qui souhaitaient continuer dans la restauration et plus précisément dans quel type de restauration.

Certains on ainsi proposé leurs candidatures pour :

- Des postes à pourvoir en entreprise (employée d'étage ou plongeur),
- Les formations dans le cadre du PRQ,
- Le chantier d'insertion du PLIE au FJT.

## MOYENS

- Humains : 1 PLIE Chargé de relations entreprises, 1 Conseiller MLI pour solliciter les entreprises et faire signer les EMT, 1 Conseiller ANPE pour saisir et valider les EMT.
- Partenaires : PLIE, MLI, ANPE, CFA Hôtelier et UMIH.
- Financiers : Prise en charge du repas par le PLIE.

## RECOMMANDATIONS

- **Facteurs de réussite :** l'EMT permet un contact direct avec un employeur potentiel mais également d'être confronté aux difficultés ou intérêts du métier.
- **Points de vigilance :** permettre aux participants de choisir les établissements d'accueil complique les affectations et alourdi le temps préparatoire.

## RESULTATS

- Sur 10 participants : 4 personnes retenues sur le chantier restauration, 1 CDI dans la restauration, 1 CDD > 6 Mois dans la restauration, 1 CDI et 1 CDD > 6 mois dans un autre secteur que celui de l'hôtellerie.
- Identification d'un nombre important d'offres d'emploi sur des postes de cuisiniers et serveurs, débouchant sur une action de professionnalisation avec les mêmes partenaires et coordonnée par la Maison de l'Emploi du Grand Biterrois.

Fiche d'expérience

# Plateforme emploi
# PLIE Melun Val de Seine

## CONTEXTE

Les bénéficiaires du PLIE arrivés en fin de parcours sont confrontés au marché du travail et aux procédures de recrutements en vigueur. Pour un certain nombre, ces procédures sont excluantes (CV, entretiens, tests...) et ne leur permettent pas d'accéder à l'emploi. Dans ce contexte, nous avons besoin d'une prestation d'intermédiation entre les employeurs et les personnes pour favoriser leur embauche. Nous avons choisit de faire appel aux prestataires locaux possédant cette compétence et ayant déjà un réseau d'entreprises.

## OBJECTIFS

• Permettre aux bénéficiaires du PLIE arrivés en fin de parcours, d'accéder le plus rapidement possible à l'emploi et de s'y maintenir durablement.
• Renforcer les structures locales déjà implantées dans les entreprises, pour une démarche de prospection, placement, suivi en emploi, et coordonner ces structures entre elles.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Dans le cadre de son appel à projets, le PLIE a souhaité externaliser la prospection et le placement de ses bénéficiaires. Il a choisit d'avoir recours à un ensemble de prestataires différents et complémentaires et de coordonner leurs actions.
**Les prestataires :** Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (2), Mission Locale, ANPE (en 2006) et un organisme de formation.
Les prestataires présentent des méthodes d'approche des employeurs différentes et sont à cet égard complémentaires. Soit ils utilisent le travail temporaire comme pré-embauche, soit ils utilisent des outils et des méthodes d'intermédiation spécifiques (mobilisation collectives avec aller/retour en entreprise via des stages préalables à l'embauche, simulation d'entretiens...).
**Fonctionnement de la plate forme :** Elle se réunit une à deux fois par mois avec tous les prestataires et se déroule en quatre temps :
• Recueil des nouvelles candidatures du PLIE, celles-ci sont attribuées en fonction des particularités des prestataires et de leurs opportunités d'emploi,
• Echange sur les difficultés éventuelles et sur les réussites des personnes prescrites,
• Echange sur les offres pour lesquelles les prestataires n'ont pas de candidats correspondants,
• Echange d'informations plus générales sur les projets de développement économiques et emplois du territoire.
Outre la réunion mensuelle, la plate forme fonctionne en continue puisque la recherche de candidats s'effectue au quotidien par échange de mail.

## MOYENS

• Humains : dans chacune des structures, soit l'équipe entière, soit des personnes spécifiques sont dédiées à l'action, au sein du PLIE la directrice et la chargée de mission animent la plate forme.
• Financiers : l'action est entièrement financée par le PLIE, les prestataires ont des objectifs d'emploi durable et sont financées au résultat.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite :** Les personnes chargées du placement chez les prestataires connaissent et sont en liens réguliers avec les référents (rencontres organisées par le PLIE). Plus l'intermédiation est importante plus on a de chances de réussite, à l'inverse les mises en relation par fichiers donnent nettement moins de résultats. Par le renforcement des structures existantes et leur coordination locale nous créons une réelle plus value, en offrant aux bénéficiaires un réseau d'entreprises très élargit, en augmentant la capacité des prestataires à répondre aux employeurs, en coordonnant la prospection des entreprises, en échangeant sur les pratiques.
**Points de vigilance :** Ne pas prescrire sur des missions de placement sans coordination, ni animation, ni suivi. Placer les personnes sur des emplois en tenant compte de leur projet personnel, condition sine qua non de leur stabilité dans l'emploi.

**Fiche d'expérience**

Plateforme emploiPLIE
Melun Val de Seine

## RESULTATS

- Les critères d'évaluation sont le temps de retour à l'emploi et le taux de placement en emploi durable (avec suivi à 6 mois)

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Fiche de prescription des référents vers la plate forme

Fiche d'expérience

# Plateforme emploi formation – chantier de l'EPR
# Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

## OBJECTIFS

Le Conseil d'administration d'EDF a décidé le 4 mai 2006 la construction d'une unité de production d'électricité EPR sur le site de Flamanville. Environ 2 000 personnes seront employées pendant la phase de construction de la centrale, qui débutera en décembre 2007 et s'étendra sur 54 mois. EDF a souhaité que soient privilégiées les possibilités locales d'embauche et, pour y parvenir, a notamment demandé aux entreprises retenues pour la réalisation de ces travaux de lui transmettre leurs besoins de recrutement et de formation et a inscrit une clause sociale dans ses appels d'offres.
Les acteurs locaux ont construit un pôle d'accompagnement emploi formation du chantier EPR pour aider les entreprises à recruter localement les personnes présentant les aptitudes pour une intégration réussie dans le secteur.
Ce dispositif s'organise dans le cadre de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin (MEF).

## OBJECTIFS

- Favoriser l'accès des habitants du Cotentin aux emplois liés à la construction du chantier EPR
- Répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises
- Favoriser l'accès de personnes aux parcours d'insertion aux emplois créés
- Organiser la mobilité professionnelle des personnes embauchées et anticiper la reconversion

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Le pôle emploi formation s'organise selon les modalités suivantes :
Un dispositif de pilotage et de suivi permettant d'associer les acteurs publics et privés du territoire concernés par les questions d'emploi et de formation dans le Cotentin. Il s'organise dans le cadre de la commission « développement de l'emploi et création d'entreprises » de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin.
Une équipe opérationnelle emploi-formation, coordonnant et mutualisant les actions menées par les différents acteurs (EDF, ANPE, AFPA, Assédic, Région, PLIE, Mission Locale, branches professionnelles, consulaires…) regroupés au sein de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin pour répondre aux besoins des entreprises, mobiliser et former la ressource humaine locale.
Elle réalise sa mission, à partir de l'évaluation des besoins de recrutement exprimés par les entreprises, autour de 5 pôles dont les pilotages se font en partenariat avec les différents acteurs :

- un pôle évaluation et recrutement (pilotage ANPE)
- un pôle formation (pilotage Région-Assédic)
- un pôle insertion (pilotage PLIE)
- un pôle promotion des métiers (pilotage fédérations professionnelles)
- un pôle « mobilité suivi » des travailleurs placés sur le site (pilotage AFPA : mission de service public)

EDF met à disposition de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin un référent à mi temps pour travailler au sein de l'équipe opérationnelle emploi formation

## MOYENS

- Humains : Maison de l'Emploi et de la Formation, ANPE, PLIE, AFPA, EDF
- Partenaires : Région, Assédic, Etat, Branches professionnelles BTP, métallurgie
- Financiers : Assédic, Région
- Logistique : des locaux à l'entrée du chantier de construction sont mis à disposition par EDF

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : L'implication du maître d'ouvrage / La réactivité en terme de formation pour répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises.

## RESULTATS

- L'action a été engagée début 2007 pour l'accompagnement RH des travaux de génie civil.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Document de présentation du dispositif territorial.

Fiche d'expérience

# Action GPEC sur le territoire Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole

## CONTEXTE

Le tissu économique de l'agglomération nîmoise est composé à plus de 93% d'entreprises de moins de 10 salariés. Les PME/TPE apparaissent donc comme les acteurs incontournables de toute politique de développement économique visant l'insertion durable et l'ancrage des compétences sur le territoire et la réussite des politiques liées à l'emploi et à l'insertion sur ce territoire dépendent donc en grande partie de la prise en compte des besoins de ces TPE et PME et de la connaissance de leurs stratégies de développement.

Au-delà d'une démarche propre à chaque TPE/PME, des actions de GPEC communes à plusieurs TPE/PME sur un même bassin d'emploi, relayées par des acteurs institutionnels locaux (CGPME, Maison de l'Emploi, Communauté d'agglomération, AGEFOS PME ) permettent :

- de partager une vision commune sur les besoins en emplois et en compétences
- d'échanger sur les pratiques de chacun en matière de gestion de l'emploi et des compétences
- de lancer des actions collectives pour mutualiser des ressources ou définir des outils communs de recrutement, de formation, d'évaluation, d'anticipation

## OBJECTIFS

Il s'agit de donner les moyens aux TPE/PME du territoire d'entrer dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) visant à:

- favoriser le développement du tissu des TPE/PME du territoire de Nîmes Métropole,
- par la même, favoriser la création d'emploi au sein de ces mêmes entreprises,
- renforcer l'attractivité du territoire par une meilleure adéquation entre besoins des entreprises et compétences disponibles,
- favoriser l'évolution professionnelle au sein des entreprises ciblées, par une montée en charge et une reconnaissance des compétences en interne et le développement de l'impact de cette dernière sur le recrutement de personnels moins qualifiés sur les postes laissés vacants du fait de cette évolution,
- contribuer à l'observation emploi/compétences mise en œuvre dans le cadre de l'observatoire de l'emploi de la Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

4 axes de travail :

**1) Réalisation d'un diagnostic territorial documentaire**

En s'appuyant notamment sur les éléments des diagnostics déjà réalisés par les partenaires, il s'agira de formaliser un diagnostic territorial en matière de besoins des PME de la zone afin de poser sa problématique.

**2) Communication, information, sensibilisation** et enquête des PME et TPE sur les 23 communes de l'agglomération.

La connaissance de ces dispositifs de GPEC demeurant le préalable nécessaire à toute politique de développement local, il convient d'engager une vaste politique d'information et de sensibilisation aux dispositifs existants. Cette étape de sensibilisation sera menée au travers :

- d'un mailing direct auprès de 9000 entreprises du territoire,
- de diffusion de supports de communication en direction des entreprises cibles (plaquette de présentation de la démarche),
- d'organisation d'informations collectives mises en place en divers points de l'agglomération, et destinées à transmettre une information claire et efficace aux entreprises concernées.

**3) Diagnostic territorial** des besoins des PME et TPE.

A l'issue de la campagne de communication, une campagne de visites auprès des entreprises du territoire de Nîmes Métropole sera mise en place.

Les objectifs visés par les enquêtes sont de :

- Sensibiliser et mobiliser les entreprises à l'anticipation dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des compétences
- Recenser les problématiques emploi/formation

Fiche d'expérience

Action GPEC sur le territoire
Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole

- Identifier les besoins de formation et de recrutement exprimés par les entreprises du territoire,
- Identifier l'offre de formation actuelle et évaluer son adéquation avec les besoins professionnels recensés,
- Identifier les activités à fort potentiel, les activités nouvelles et les emplois induits.

Ce travail sera partagé avec les partenaires de la démarche et son résultat viendra notamment nourrir la mission d'observation du territoire dévolue à la Maison de l'Emploi. Le diagnostic, validé par les membres des instances de pilotage, sera le point de référence de la troisième étape.

**4) Élaboration et mise en place d'un plan d'action** GPEC sur le territoire de Nîmes Métropole.
Cette étape, aboutissement du travail préalablement réalisé, permettra de formaliser et de mettre en œuvre un plan d'action concerté en direction des PME et TPE du territoire communautaire, découlant des problématiques et des préconisations du diagnostic.

La 4e orientation sera conduite par l'AGEFOS PME qui pourra par exemple piloter (selon les résultats de l'étape précédente) :

- La conception de programmes de formation répondant à des besoins pour lesquels l'offre de formation classique n'apporte pas de solution locale
- La réalisation de Contrats d'Études Prospectives interprofessionnels ou sectoriels
- Le développement des entreprises confrontées au changement technologique par l'accès à l'innovation
- Le développement, l'évolution, le maintien et la fidélisation des ressources humaines sur le territoire

## MOYENS

- Humains : 3 chargés de relations entreprises (1 recruté par chacun des partenaires opérationnels : AGEFOS/CGPME/ Maison de l'Emploi)
- Partenaires : Communauté d'agglomération de Nîmes Métropole, AGEFOS PME du Languedoc Roussillon, CGPME du Gard, Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole
- Financiers : 97 000 Euros pour u programme s'étendant du 1er juillet 200è au 31 décembre 2008
- Logistique : 1 plaquette de communication éditée à 15 000 exemplaires/ 15 000 courriers et invitations

## RECOMMANDATIONS

- Facteurs de réussite : la présence nécessaire de partenaires forts au sein du dispositif, notamment sur le volet mobilisation des entreprises être à l'écoute et proche des préoccupations des chefs d'entreprises, notamment en termes de réponses à leur apporter

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Plaquette de communication éditée pour l'occasion.

# Etude préalable à la mise en place d'une convention interentreprises de GPEC Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

## CONTEXTE

L'étude a été confiée à l'AFPA. Dans cette étude, le choix a été fait de s'intéresser tout d'abord aux métiers susceptibles de disparaître ou d'évoluer suite aux mutations économiques prévisibles dans de nombreux secteurs d'activités et d'anticiper ces suppressions d'emploi en formant les salariés sur de nouveaux emplois porteurs.

Cette étude est cofinancée par le FSE sur la mesure 10 A. La valeur ajoutée de la mesure 10 A réside principalement dans la capacité qu'elle offre à doter le territoire de ressources d'ingénierie et à faire évoluer les actions de la Maison de l'Emploi dans des secteurs insuffisamment développés.

Il s'agit d'une approche nouvelle pour les entreprises et leurs salariés travaillant dans des secteurs d'activité en pleine mutation. Aujourd'hui, seules quelques grandes entreprises s'engagent dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les petites et moyennes n'ont pas encore, pour la plupart, abordé cette réflexion. Il s'agit donc de repérer, sur le territoire du bassin dieppois, les entreprises concernées par l'évolution de certains postes de travail, voire même leur disparition à court et moyen terme

A partir de ce recensement, il pourra être envisagé de mettre en place une convention de GPEC « interentreprises », davantage porteuse de dynamique pour les petites entreprises du bassin dieppois.

L'étude s'intéressera tout d'abord aux salariés des petites entreprises qui ne bénéficient pas toujours des ressources suffisantes en interne pour aborder cette réflexion, il s'agira également de définir la nature d'accompagnement qui peut être apporté aux employeurs de ces personnes à partir du moment où elles seront mises en formation pour accéder à de nouvelles qualifications.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Le projet débute par un état des lieux portant sur les publics cibles et les secteurs d'activité concernés.

A partir de la synthèse territoriale emploi formation réalisée par l'OREF, le prestataire devra repérer les grands secteurs d'activité du territoire dieppois, approfondir le repérage des secteurs et entreprises susceptibles de perdre des emplois ou de devoir faire évoluer les compétences des salariés.

**Méthode :**

- Entretien avec l'INSEE et la DRTEFP
- Mise en place de 3 groupes de travail : (état des lieux, analyse des besoins en formation, travail sur les métiers émergeants)
- Mise en place d'un comité de pilotage associant le partenaires du SPE avec le Conseil Régional pour déterminer le choix de 30 entreprises cibles pour mener des enquêtes approfondies, valider la grille d'entretien, suivre la réalisation de l'enquête, commenter les résultats de l'étude..

L'observatoire de l'AFPA se chargera de la réalisation de l'étude, de l'exploitation des données, de la rédaction de l'étude et de l'animation de l'ensemble de l'étude au sein de la Maison de l'Emploi.

L'étude se déroulera sur 50 journées réparties comme suit :

- les rencontres avec les entreprises : 15 jours
- la réalisation de la grille d'entretien et validation technique : 4 jours
- le repérage des entreprises : 3 jours
- préparation et participation aux comités de pilotage : 8 jours
- exploitation des données : 10 jours
- rédaction de l'étude et travail de validation : 10 jours

La démarche GPEC se prolongera bien sûr au sein des groupes de travail, au-delà de la mission confiée à l'AFPA.

Fiche d'expérience

## Etude préalable à la mise en place d'une convention interentreprises de GPEC Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

### MOYENS

- Humains : pour l'AFPA, 1 chargé d'Etudes et 2 psychologues du travail. Pour la Maison de l'Emploi, le chargé d'étude sur la mission Observation et la Directrice, la responsable administrative et financière pour la partie gestion FSE.
- Partenaires : le SPEL, les partenaires associés de la Mde au sein des groupes de travail (consulaires, partenaires sociaux, groupements d'entreprises, Fongécif, branches professionnelles, ....)
- Financiers : 153 000 € sur 18 mois environ dont prestation AFPA : 40 000 € (financement FSE à hauteur de 70 000 €- contrepartie nationale : subvention Etat /plan de Cohésion sociale)
- Logistique : les services de la Mde, de l'AFPA et de la Communauté d'Agglomération

### CRITERES D'EVALUATION

- Evolution de l'offre de formation sur le territoire,
- Mise en place d'actions spécifiques en réponde aux besoins de recrutement du territoire,
- Nombre d'actions d'information en direction des DE et des salariés,
- Nombre de diffusions à destination des entreprises,
- Nombre de partenariats mis en œuvre,

Fiche d'expérience

# Etude sur le développement de la filière « transformation des produits de la mer » Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

## CONTEXTE

Il y a sur le littoral un potentiel important : 45 000 tonnes de produits de la mer sont débarqués chaque année entre le Tréport et le Havre. La moitié seulement aujourd'hui passe par les criées normandes alors que le reste de la production n'est pas qualifiée (on sait qu'un tonnage est débarqué mais on ignore quoi, pour quelle destination, quelle utilisation, etc.....
En conséquence, l'organisation de la commercialisation n'est pas pérenne et d'autre part, la recherche de valorisation est absente de la démarche.
Sans formation du personnel sur place pour la transformation des produits, il n'est pas envisageable de développer économiquement et amener des entreprises sur ce secteur porteur.
Cette étude doit permettre d'évaluer l'intérêt et les retombées éventuelles en matière d'emploi de la mise en œuvre d'une filière de formation « transformation des produits de la pêche » sur l'agglomération dieppoise.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Réaliser un état des lieux du secteur et de ses besoins,
- Réflexion sur la mise en œuvre de formations adaptées aux besoins recensés
- Promouvoir les formations auprès des professionnels et des jeunes, participer au développement de l'emploi dans les entreprises existantes, aider à la création de nouvelles entreprises dans le secteur de la pêche et de la transformation des produits de la mer.

L'état des lieux du secteur de la pêche et de ses besoins consiste à réaliser un diagnostic du secteur du point de vue de l'emploi, des métiers et de la formation.
L'étude devra identifier les besoins du secteur afin de permettre aux acteurs, et en particulier au Conseil Régional d'envisager la mise en adéquation de la formation et des besoins. L'étude devra aller au-delà de la simple activité de production pour prendre en compte l'ensemble de la filière : pêche, mise en marché, mareyage, transformation, commercialisation....
L'évolution des métiers de la pêche nécessite une réflexion sur l'adaptation des formations aux nouveaux besoins. Des efforts devraient être menés tant sur la formation initiale que sur la formation continue afin de fournir des techniciens compétents, capables de répondre aux nouvelles exigences liées aux évolutions du secteur.
Parmi les compétences de formations envisageables pour répondre au mieux au besoin, on peut citer :

- La sécurité à la pêche : connaissance et utilisation du matériel, des règles et procédures de sécurité ;
- La qualité du poisson : conservation, préservation des produits à bord des navires ;
- La gestion de la ressource : réglementation, organisation du marché, méthodes de gestion de sa pêche, qualité du produit.... :
- Le fonctionnement « technique » du navire : informatique embarqué, entretien des machines et détection des pannes ;
- La gestion de l'entreprise : connaissance de ce qu'est une entreprise de pêche (obligations, contrainte) :
- La connaissance du secteur : organisation et fonctionnement du secteur et de l'ensemble de la filière, réglementation de l'activité ;
- L'anglais maritime : connaissance des bases en terme de navigation et de secours.

La réalisation de l'étude devrait permettre de déterminer l'intérêt de mettre en place une filière « transformation des produits de la pêche » et, dans cette hypothèse, d'identifier les besoins des professionnels et d'adapter les formations à ces besoins.
Par ailleurs, l'étude pourra mesurer l'intérêt de développer la formation par l'apprentissage et par l'alternance (école/embarquement) et des initiatives visant à l'ouverture des métiers de la pêche à de nouveaux publics (réinsertion des demandeurs d'emploi) doivent également être étudiées et développées.

Fiche d'expérience

Etude sur le développement de la filière
« transformation des produits de la mer »
Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

**Méthode :**
L'organisation du projet est la suivante :
Le Comité de pilotage opérationnel de la Maison de l'Emploi, élargi aux personnalités qualifiées sur ce projet (Région, Département, CCID, etc....) est chargé du pilotage du projet financé par le FSE sur la mesure 10A.
Les partenaires de la Maison de l'Emploi sont impliqués par le biais du comité de pilotage opérationnel de la Maison de l'Emploi et du groupe de travail.
Ce groupe se réunit toutes les 8 semaines et plus en fonction des besoins
L'étude, confiée à l'AFPA se déroule sur 40 journées réparties comme suit :

- les rencontres avec les entreprises : 10 jours
- la réalisation de la grille d'entretien et validation technique : 4 jours
- préparation et participation aux comités de pilotage : 6 jours
- saisie et exploitation des données : 10 jours
- rédaction de l'étude et travail de validation : 10 jours

Les résultats de l'étude seront restitués auprès des entreprises consultées, auprès de la Région Haute Normandie, auprès des partenaires et auprès des services de la CCI de Dieppe.

## MOYENS

- Humains : pour l'AFPA, 1 chargé d'Etudes et 2 psychologues du travail. Pour la Maison de l'Emploi, le chargé d'étude sur la mission Observation et la Directrice, la responsable administrative et financière pour la partie gestion FSE.
- Partenaires : le SPEL, la CCID (le Service des pêches, l'Institut Consulaire de formation)
- Financiers : 64 500 € sur un an (du 14 avril 2006 au 31 mars 2007) dont prestation AFPA : 31 000 € (financement FSE à hauteur de 27 500 € - Mise à disposition de personnel Dieppe Maritime : 5600 € et contrepartie nationale : subvention Etat /plan de Cohésion sociale pour 31 400 €)
- Logistique : les services de la Maison de l'Emploi, de l'AFPA et de la Communauté d'Agglomération

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Grille d'entretien, lettre d'information aux entreprises.

## CRITERES D'EVALUATION

- Evolution de l'offre de formation sur le territoire,
- Mise en place d'actions spécifiques en réponse aux besoins de recrutement du territoire,
- Modalités d'information techniques d'orientation,
- Nombre d'entreprises sensibilisées.

Fiche d'expérience

# GPEC en Haute Saintonge
# Maison de l'Emploi de la Haute Saintonge

## CONTEXTE

Les politiques de l'emploi portent aujourd'hui l'exigence d'une mise en oeuvre territoriale. Elles appellent à la mobilisation d'un large partenariat local public/privé, exigent une approche intégrée et réclament l'élaboration de plans d'actions territoriaux appuyés sur des diagnostics partagés en complémentarité avec des dynamiques territoriales organisées. Fort d'un partenariat construit au fil des ans entre l'Etat, les élus de la Communauté de Communes de Haute-Saintonge et les différents acteurs économiques et sociaux, il s'agit aujourd'hui de constituer sur le territoire de la Haute-Saintonge un outil de veille économique en matière d'emploi et de formation dont les enjeux sont principalement de deux ordres : anticiper les besoins des entreprises et prévenir les difficultés de recrutement.

## OBJECTIFS

- Etablir une nomenclature générale du bassin d'emploi qui permettra aux acteurs locaux de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance des entreprises et de leurs besoins en ressources humaines par l'analyse des postes de travail les plus représentatifs et des compétences requises pour y accéder.
- Faire adhérer sur le territoire les demandeurs d'emploi et les entreprises à la démarche de la GPEC dans le but de les rapprocher et de faciliter les recrutements.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Mise en place d'une convention de collaboration quadripartite CDCHS/Maison de l'Emploi/ANPE/ETAT pour définir les droits d'utilisation et d'exploitation du site extranet développé pour la mise en œuvre de cette GPEC territoriale.
- Recrutement d'une animatrice pour démarcher les entreprises, élaborer les fiches de poste, saisir les données recueillies sur le site et les exploiter. Le site est composé d'une base de traitement de données, consultable par les partenaires (Maison de l'Emploi, ANPE, Mission Locale, CDCHS, DDTEFP) et par chaque entreprise participante à partir d'un code d'accès exclusif et confidentiel.

Les éléments à recueillir pour chaque entreprise volontaire :

- Identification de l'entreprise, répartition de l'effectif, pyramide des âges par poste.
- Analyse d'un profil minimum pour chaque poste étudié intégrant toutes ses composantes (environnement physique, organisation du travail, activités détaillées, postures et gestes associés, relations dans le poste de travail, savoirs et connaissances), assorties d'un choix d'habiletés dominantes.

## MOYENS

- Humains : 1 animatrice GPEC à temps plein.
- Partenaires : Maison de l'Emploi, CDCHS, ANPE, Mission Locale, DDTEFP, Sous-Préfecture de Jonzac, entreprises de Haute-Saintonge.
- Financiers : Développement de l'outil informatique (20000 €), poste d'animatrice (30000€) financés par la Communauté des Communes de la Haute-Saintonge et l'ETAT
- Logistique : outil informatique extranet, ordinateur, téléphone portable.

## RECOMMANDATIONS

- **Facteurs de réussite :** Démarrer l'expérimentation avec un panel d'entreprises volontaires et représentatives du territoire. Partenariat fort entre les différentes structures. Méthodologie claire. Outil de recueil de l'information simple et efficace. Prendre en compte la problématique particulière de chaque entreprise. / Avoir une analyse qualitative des postes (fiches de poste). / Outil informatique convivial qui facilite l'utilisation.
- **Points de vigilance :** Avoir une méthodologie claire et un argumentaire efficace pour initialiser la démarche. Ne pas faire un suivi en continu et ne pas répondre aux sollicitations de l'entreprise (disponibilité).

Fiche d'expérience

GPEC en Haute Saintonge
Maison de l'Emploi de la Haute Saintonge

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Plaquette de présentation : Anticipez vos besoins avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en Haute-Saintonge.

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre d'entreprises enregistrées dans la base de données, nombre de fiches de poste élaborées, nombre de postes concernés,
- Données ANPE : offres recueillies, offres satisfaites. Nombre de partenaires utilisateurs de l'outil.

Fiche d'expérience

# GPEC sur les fonctions logistiques des entreprises Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

Le Dispositif part des actions déjà engagées par la Maison de l'Emploi auprès d'une douzaine d'entreprises significatives de la Métropole Nantaise assurant des activités de logistique pour les accompagner dans leurs projets de recrutement et de Développement des compétences de leurs collaborateurs en entreposage et magasinage.

## OBJECTIFS

- Apporter aux entreprises concernées par les fonctions logistiques un dispositif de ressources
- Elaborer des Diagnostics concrets dans les entreprises
- Accompagner les entreprises sur les enjeux des fonctions logistiques afin d'optimiser leur performance, et assurer une dynamique inter entreprises
- Adapter une campagne de communication pour l'attractivité de ces métiers

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Développement de l'attractivité des activités de la logistique auprès des publics et leur professionnalisation dans le cadre de parcours alternés, progressifs et co-construits avec les employeurs.
- Construction avec les entreprises et en fonction des diagnostics de leur situation actuelle, des méthodes et outils utiles à un management efficace et durable des compétences et emplois. (15 diagnostics de fin 2007 à printemps 2008)
- Elargissement du cercle des entreprises pouvant prétendre à un accompagnement de leur politique des ressources humaines, en matière de recrutement, de fidélisation, de formation et de structuration des parcours professionnels.(50 entreprises au printemps 2008)
- Elargissement de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans un plan d'action pluri institutionnel pour la promotion du projet mais exploiter les productions en vue d'un transfert vers d'autres secteurs.
- Organisation d'une communication adaptée aux différentes étapes du projet, permettant à tous les acteurs de s'impliquer et de valoriser leur contribution au service de l'emploi et du réseau des entreprises

## MOYENS

- Pilotage par le siège de la Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise
- Chargé de Mission entreprises de la Maison de l'Emploi à mi-temps
- Consultant de la DRAFPA à plein temps en appui méthodologique et technique du projet
- Co financement : DRTEFP, DRAFPA, Maison de l'Emploi
- Partenariat avec la DRIRE et le pôle de compétitivité EMC2

## RESULTATS

**Qualitatifs**

- Amélioration des conditions d'emploi sur les fonctions logistique des niveaux magasinage au niveau responsable logistiques
- Développement d'outils GRH à l'interne des entreprises
- Développement de supports et outils de communications pour l'attractivité de métiers.

**Quantitatifs**

- Analyse des emplois durables proposés sur ces fonctions ainsi que contrats de professionnalisation
- Qualifications adaptées
- Nombre d'entreprises engagées dans la démarche
- Nombre de diagnostics élaborés dans les entreprises

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Cahier des charges de la démarche et référentiel métiers définis par les entreprises

Fiche d'expérience

# GPEC territoriale sur les activités funéraires Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

La Délégation Générale à l'Emploi a publié en 2006 une synthèse de travaux pour le compte de la Confédération des Professionnels du funéraire et de la marbrerie (CPFM)
Cette étude a démontré la grande mutation des activités du secteur des Services funéraires suite à la suppression définitive du monopole en 98.
La Direction Régionale à l'Emploi en Pays de la Loire a fait mener il y a trois ans une étude qui a fait émerger les besoins de qualification dans cette profession
C'est dans ce contexte que nous proposons une démarche GPEC sur notre territoire

## OBJECTIFS

- Créer avec les entreprises et nos partenaires emploi une dynamique permettant de valoriser les fonctions de la profession, sensibiliser les entreprises à l'intérêt de communiquer leurs offres d'emploi
- Développer notre action dans l'accompagnement des entreprises sur le volet RH (recrutement, formation, fidélisation, capitalisation et diffusion des bonnes pratiques)

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Sous le pilotage du siège de la Maison de l'Emploi, et avec le soutien de la DDTEFP, et l'appui de la Branche, la démarche sera conduite par un consultant à l'échelle du département.

- Analyse de l'activité des services funéraires sur notre département
- Identification au travers d'un panel d'une dizaine d'entreprises représentatives des problèmes de recrutement, pratiques RH, conditions d'emploi
- Identification des besoins des entreprises et préconisation des outils de management
- Définition d'un plan opérationnel élargi
- Définition des outils de professionnalisation

Cette démarche porte sur les onze métiers répertoriés par la Profession qui sont au nombre de 12 :
Responsable d'entreprise funéraire, thanatopracteur, agent de chambre funéraire, conseiller funéraire, porteur, maître de cérémonie, agent de crémation, ouvrier marbrier, fossoyeur, graveur sur pierre, responsable de la logistique funéraire activités polyvalentes.

## MOYENS

- Co financement DDTEFP ET Maison de l'Emploi pour l'appui d'un consultant
- Pilotage et co animation par le siège de la Maison de l'Emploi et la branche représentée par OPCALIA

## RESULTATS

- Production d'un rapport final à l'échelle de notre territoire
- Nombre d'entreprises engagées dans la démarche
- Nombre et nature des actions GPEC retenues

Fiche d'expérience

# GPEC territoriale sur les métiers de la propreté Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

La Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise a engagé une étude GPEC prospective Branche Propreté aux côtés de l'Etat et du FARE et du SENRO, et les entreprises représentatives sur notre territoire en 2006. Parmi 3 grandes préconisations issues de cette démarche le levier priorisé, a été celui portant sur la Consolidation des conditions d'exercice de l'emploi dans la profession de la propreté a été la promotion du développement des travaux de propreté en journée.

## OBJECTIFS

- Agir avec les entreprises de propreté et le SENRO sur l'évolution des conditions d'exercice liées à des activités qui vont se déployer sur la journée
- Agir avec les donneurs d'ordre : collectivités locales, grands donneurs d'ordre privés sur la mise en œuvre de l'entretien nettoyage de leurs locaux en journée

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La Maison de l'Emploi et l'Etat engagent une démarche avec le SENRO et les entreprises de propreté en prenant appui auprès d'un cabinet de consultant qui accompagne 6 à 10 entreprises représentatives sur notre territoire et qui vont poser les modalités de mise en œuvre d'une nouvelle organisation de leurs entreprises dans ce contexte.

La Maison de l'Emploi et Nantes Métropole engagent une démarche avec les donneurs d'ordre ( 6 à 10 collectivités locales, entreprises grands comptes) pour la promotion et la mise en application de l'entretien de leurs locaux en journée.

A terme (2008) cette démarche donnera lieu à un grand colloque réunissant l'ensemble des donneurs d'ordre et les entreprises de propreté qui seront concernées, sous forme d'ateliers, conférences et la promotion territoriale qui va être déployée.

## MOYENS

- Cofinancement Etat Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise pour l'accompagnement GPEC des entreprises (consultant)
- Co-animation du groupe de travail des donneurs d'ordre par la Maison de l'Emploi et coordination avec les travaux des entreprises de propreté

## RESULTATS

**Qualitatifs**

- Développement de la promotion en 2008 sur notre territoire
- Développement de la qualité de l'emploi proposé dans cette profession

**Quantitatifs**

- Nombre de donneurs d'ordre engagés dans cette démarche
- Nombre d'entreprises de propreté engagées dans cette démarche

A terme, les évolutions du nombre d'heure proposé aux candidats positionnés sur ces postes

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Résultats de l'Etude 2006 et cahier des charges pour l'action GPEC 2007.

Fiche d'expérience

# GPEC territoriale sur les services à la personne Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

Dans le cadre du Comité de pilotage départemental 44 des Services à la Personne animé par le Délégué Territorial de l'ANSP, Directeur DDFTEP, il a été confié à la Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise une mission de pilotage d'un plan d'action de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, entrant dans le cadre de sa mission d'accompagnement du Développement des Services à la Personne en agglomération nantaise

## OBJECTIFS

En complémentarité d'une démarche d'étude menée par Nantes Métropole dans ce secteur et sur ce territoire, la démarche vise 4 axes :

- Etat des lieux détaillé des acteurs professionnels
- Répondre aux besoins des compétences actuelles et anticiper sur les compétences nouvelles
- Promouvoir une qualité de l'emploi pour pallier aux besoins de recrutement
- Capitalisation des pratiques GPEC et préconisation de mise en oeuvre

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La démarche s'organise avec l'ensemble des acteurs professionnels présents sur le territoire

Pour la représentation de fédérations et employeurs, une démarche de diagnostic partagé et définition des orientations prioritaires est menée :

- Dans un premier groupe de travail avec les acteurs agissant dans le secteur non lucratif (ESS, AI, CCAS, CRES, Mutuelles Loire Atlantique, OPCA)
- Dans un deuxième groupe de travail avec les acteurs agissant dans le secteur privé et les organisations patronales MEDEF, UPA, CGPME, FESP, OPCA, enseignes... (les partenaires sociaux sont associés).

Organiser une animation territoriale entre opérateurs pour la promotion et la professionnalisation des Services à la Personne de leurs emplois et de leurs salariés

Faire évoluer le contenu de conditions d'exercice de l'emploi et le management aux divers niveaux de l'entreprise :

- L'emploi d'encadrant SAP,
- les emplois du management, direction, GRH GPEC, informatique, contrôle de gestion, communication internet et externe
- Veille prospective, définition et actualisation de la stratégie de développement de l'entreprise
- Modernisation de l'organisation et des équipements

Formaliser et assurer la maintenance des outils GPEC, évaluer les écarts de compétences à partir de principes et critères partagés pour la mise en œuvre de solutions adaptées

Formaliser et assurer la maintenance du répertoire Emplois/compétences propre à chaque entreprise (contribution des encadrants et des salariés)

## MOYENS

- Financement d'une étude par Nantes Métropole,
- Co financement DDTEFP, Maison de l'Emploi pour l'appui d'entretiens et analyses par un Consultant
- Pilotage et animation des groupes de travail par le siège de la Maison de l'Emploi et Implication de l'ensemble des organisations et fédérations professionnelles,
- Promotion des Services à la Personne dans le cadre d'un grand forum métropolitain organisé par la Maison de l'Emploi, en appui à la campagne de communication territoriale de l'ANSP

# GPEC territoriale sur les services à la personne
# Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## RESULTATS

**Qualitatifs**

- Analyses par typologies de travaux GPEC engagés par les fédérations et établissements
- Actions engagées dans la profession
- Productions engagées par les acteurs du territoire et la Profession

**Quantitatifs**

- Nombre d'entreprises engagées dans la démarche
- Nombre d'outils répertoriés
- Nombre et nature des actions engagées dans la démarche

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Cahier des charges de la démarche. Bilan final des travaux disponible décembre 2007

Fiche d'expérience

# Volet emploi du programme local de l'habitat Maison de l'Emploi de l'insertion et de la formation du Pays de Rennes

## CONTEXTE

L'agglomération rennaise est une agglomération attractive qui accueille chaque année de nouveaux habitants et dont la population ne cesse d'augmenter ; l'INSEE estime que 45 000 à 60 000 personnes devraient s'installer dans l'agglomération d'ici 2010. Face à ces enjeux, Rennes Métropole s'est fixé, après une large réflexion et concertation avec les élus et les professionnels, dans le cadre de son Programme Local de l'Habitat adopté en octobre dernier, des objectifs quantitatifs ambitieux : construire chaque année, dès 2007, 4 500 nouveaux logements. La mise en œuvre d'un tel programme va nécessiter une montée en charge des entreprises du bâtiment et des besoins en main d'œuvre importants et constitue une opportunité importante pour l'emploi et l'insertion des demandeurs d'emploi et le développement des compétences de la main d'œuvre du territoire. Pour faire face à aux difficultés de recrutement dans ce secteur, malgré la progression du nombre de salariés, la profession se mobilise et avec elle, Rennes Métropole et les acteurs de la formation et de l'emploi au sein de la MEIF

## OBJECTIFS

- Permettre la réalisation du Programme Local pour l'Habitat en respectant les échéances fixées.
- Faciliter le recrutement des entreprises et répondre à leurs besoins d'emplois et de compétences.
- Permettre la qualification et l'accès à l'emploi de qualité des demandeurs d'emploi de notre territoire et de développer l'insertion professionnelle dans le cadre de la parité au bénéfice des femmes.
- Adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises
- Répondre aux besoins de qualité de vie, d'hygiène et de conditions de travail des salariés du secteur

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Une démarche projet a été lancée structurant les acteurs autour de 7 groupes de travail piloté par un des acteurs plus particulièrement légitime sur le thème :

- Le repérage des besoins des entreprises,
- Le recrutement,
- La mobilisation des demandeurs d'emploi,
- La formation,
- L'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés,
- Les conditions de travail,
- L'information et la communication.

Chaque groupe muni d'une lettre de commande a eu à réaliser un plan d'action et à le suivre
Cette démarche a donné lieu à de nombreuses actions décrites en annexe

## MOYENS

- Humains : un chef de projet à mi temps pour assurer la cohérence des différents groupes de travail et animer les instances partenariales de décision et suivre les financements / des animateurs, pilotes des groupes action mis à disposition par leurs structures
- Partenaires : le SPE élargi, les collectivités territoriales, les syndicats employeurs et salariés, les centres de formation concernés par le BTP, l'ASSEDIC les structures d'accueil des demandeurs d'emploi, l'OPCA,
- Financiers : le budget réalisé pour l'année 2006 est de 654.700€ (hors rémunération stagiaires)

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Etre dans une logique d'anticipation car le volet emploi a réussi à se structurer avant les signatures du PLH par les 37 communes,

Volet emploi du programme local de l'habitat
Maison de l'Emploi de l'insertion et de la formation
du Pays de Rennes

- Le même enjeu partagé par tous : faciliter le recrutement dans le bâtiment,
- Des lettres de mission avec un fort souci d'opérationnalité,
- Un soutien politique des élus des différentes collectivités concernées,
- Une forte mobilisation des 3 syndicats professionnels (FFB, CAPEB, URSCOOP BTP) dans l'opération et leur implication en moyens humains et financiers

**Points de vigilance**

- Ne pas avoir un pilotage unique sans délégation de responsabilité sur les partenaires

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Les plans d'action et les résultats de chacun des groupes
- Les supports de communication utilisés
- Le bilan financier
- L'organisation générale de la démarche projet

Fiche d'expérience

# Démarchage des TPE
# Maison de l'Emploi et de l'Entreprise des Vals de Saintonge

## CONTEXTE

Le Pays des Vals de Saintonge est un territoire très rural, couvrant 25% du département de la Charente-Maritime pour seulement 9% de sa population. Ce territoire est composé d'un grand nombre de TPE : sur environ 5000 entreprises, 3500 n'ont aucun salarié et 1064 en comptent entre 1 et 5. Ces entreprises sont pour la plupart réparties sur le territoire, souvent coupées de leur environnement institutionnel, sans aucune connaissance des dispositifs existants, notamment en matière d'embauche de salariés. Certaines d'entre elles, sont par ailleurs susceptibles d'être porteuses de projets créateurs d'emplois qu'elles ne prennent pas le temps de porter à la connaissance des acteurs locaux.

## OBJECTIFS

Le démarchage des entreprises de moins de 5 salariés vise à identifier les gisements d'emplois ainsi que les projets latents ; il vise également à mettre les chefs d'entreprise en réseau avec l'ensemble des acteurs institutionnels du territoire.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

L'action consiste à visiter les entreprises par secteur d'activité de façon à faciliter les recoupements et identifier des besoins spécifiques à chaque secteur. Elle est précédée d'un envoi de courrier pour informer les chefs d'entreprise de la visite du prospecteur. La visite consiste à dérouler une fiche d'entretien qui permet d'aborder les principales thématiques, notamment l'emploi, l'apprentissage, la formation, les projets d'extension.

Ces informations sont collectées entreprise par entreprise, et synthétisées dans un tableau sur lequel sont précisées les actions qui découlent de la visite : ainsi, selon les besoins, les actions consistent à solliciter les services ANPE et les acteurs de l'insertion pour un recrutement, la Mission Locale pour de l'apprentissage, ou les centres de formations pour répondre aux problématiques de savoir-faire de l'entreprise.

## MOYENS

- Humains : 1 personne à temps plein
- Partenaires : les acteurs de l'emploi et de l'insertion, les centres de formation du département, les chambres consulaires
- Matériels : un véhicule, un ordinateur portable et un téléphone portable

## RECOMMANDATIONS

- Valider le champ d'actions (type d'entreprises, secteur d'activité,...) avec les partenaires qui visitent déjà les entreprises
- Remonter aux partenaires les principales problématiques identifiées
- Assurer un suivi de chaque action initiée pour éviter les pertes d'information et de temps

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre d'entreprises visitées
- Nombre d'offres d'emplois remontées et déposées à l'ANPE
- Nombre d'embauches favorisées en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou en contrat d'apprentissage

Fiche d'expérience

# Organisation sectorielle des équipes emploi PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

## CONTEXTE

La métropole lilloise procure une part conséquente de l'emploi salarié privé et public sur le bassin d'emploi de Lille et sur la Région.
L'emploi salarié sur le territoire du PLIE possède les spécificités suivantes :
• Les activités tertiaires y sont largement prédominantes suivies d'assez loin des activités industrielles et du bâtiment,
• Les métiers proposés sont très variés sur le territoire,
• Les emplois sont qualifiés, accessibles à partir d'un niveau IV validé et plus,
• Lille est un pôle d'emplois qui attire nombre de salariés du reste du bassin d'emploi et au-delà.
Parallèlement, les bénéficiaires du PLIE sont peu qualifiés ou qualifiés sur des métiers qui ne se situent plus ou pas en ville (grande distribution, logistique, bâtiment...) sur le territoire du PLIE. Les bénéficiaires du PLIE de par leurs caractéristiques et de par les spécificités du territoire accèdent difficilement aux emplois proposés.
Les équipes emploi du PLIE étaient sur les précédents protocoles organisées par sous territoires : un conseiller emploi accompagnait les bénéficiaires et prospectait les entreprises quelque soit le champ d'activité sur une zone géographique donnée. Le dispositif présentait plusieurs inconvénients : la difficulté d'être compétent sur un éventail de métiers et de postes large, la difficulté à définir des territoires de prospection homogène, une coordination des conseillers difficile.

## OBJECTIFS

• Provoquer la mise à l'emploi durable et non durable de bénéficiaires du PLIE. sur des domaines d'activité porteurs d'emplois,
• Permettre aux bénéficiaires du PLIE d'accéder à des offres d'emploi correspondant à leur profil.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Le choix a été fait de sectoriser les équipes emploi du PLIE, c'est-à-dire de spécialiser les conseillers emploi sur des champs d'activités porteurs d'emploi sur le bassin.
Une équipe principale de conseillers est ainsi centralisée au sein du service « Secteur Emploi du PLIE » portée par le Pas Pour l'Emploi de la Mission Locale de Lille. Elle reçoit les bénéficiaires jeunes et adultes des communes de Lille, Lomme et Hellemmes proches de l'Emploi. L'équipe est composée de 7 conseillers emploi soit 6,3 Equivalents Temps Plein qui se répartissent une dizaine de secteurs d'activités :
• Un poste de conseiller sur les métiers de l'industrie et des techniques dont l'informatique de maintenance,
• Un poste de conseiller sur les secteurs du transport et de la logistique,
• Un poste de conseiller sur les services à la personne,
• Un poste de conseiller sur les métiers du tertiaire de bureau dont l'informatique de gestion et la téléprospection,
• Un poste de conseiller sur la restauration et les services aux entreprises (sécurité, nettoyage de bureau et industriel, espaces verts...),
• Un poste de conseiller sur le commerce (grande distribution, commerce en boutique et VRP),
• Un poste de conseiller sur le bâtiment.
Certains conseillers organisent leur action en « Cellule Emploi » menée en partenariat avec l'ANPE pour rendre lisible et efficace leur offre de services aux entreprises :
• Une Cellule spécialisée sur le Bâtiment : équipe Bâti Lille,
• Une Cellule d'Appui au Recrutement Services à la Personne.
Le nombre et la configuration de ces cellules est évolutive en fonction des opportunités, des recrutements annoncés...
L'équipe est dirigée par la directrice du Pas Pour l'Emploi et travaille en étroite coordination avec la responsable du secteur emploi de l'équipe d'animation du PLIE.
La prospection et la relation aux entreprises s'organise sur un champ géographique large : la métropole (101 communes sur le bassin d'emploi de Lille et une dizaine de communes sur le Bassin

Fiche d'expérience

Organisation sectorielle des équipes emploi
PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes et Armentières

d'emplois de Roubaix et Tourcoing). Globalement le champ de prospection s'étend davantage sur le versant lillois de la métropole et « colle » fortement aux commodités offertes par les réseaux de transport en commun. Il existe des variations selon le secteur d'activité. Exemples : prospection sur les bassins d'emploi de Lille et du Versant Nord Est pour les métiers industriels et techniques. Prospection ciblée en Centre Ville et sur quelques zones commerciales proches pour les métiers du commerce.
Une exception existe pour le territoire de la Zone Franche de Lille qui dépend d'une cellule spécifique organisée sur le territoire de la zone.
**Fonctionnement :**
Les bénéficiaires proches de l'emploi sont orientés vers le SEP/PPE pour une inscription dans les CVthèques spécialisées. Les bénéficiaires sont reçus dans les locaux du SEP/PPE en centre-ville. Ils trouvent au sein du SEP/PPE : des offres d'emploi, un accompagnement individualisé pour mener leur prospection et des conseils, une préparation, au besoin, avant d'être mis en relation avec les employeurs connus du SEP/PPE.
Les conseillers emplois ont pour principale mission de prospecter les entreprises, les entreprises d'intérim et les organismes de formation pour les contrats en alternance, de leur spécialité uniquement. Il leur est demandé de prospecter les entreprises et les postes disponibles les plus adaptés possibles aux profils types présents dans les CVthèques.
Les emplois disponibles sont prioritairement proposés aux bénéficiaires en CVthèque, sinon une offre d'emploi est diffusée au sein du réseau des opérateurs pour collecter les candidatures.

## MOYENS

- 7 conseillers emploi répartis sur 6,3 ETP
- Un poste de directeur de structure à temps partiel
- Un poste de secrétariat

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
- Prospecter des entreprises dont les critères de sélection correspondent aux profils des bénéficiaires du PLIE,
- Nécessité de toujours rendre lisible le dispositif auprès du réseau des prescripteurs.

**Points de vigilance**
- Le dispositif n'est pas exhaustif, certains champs d'activité ne sont pas couverts : les métiers du social, de l'animation par exemple.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Différents documents présentant l'offre de services aux entreprises.

## RESULTATS ET CRITERES D'EVALUATION

- 240 offres collectées dont une majorité est diffusée à l'ensemble des prescripteurs du PLIE.
- 120 mises à l'emploi durables en 2006 pour le SEP/PPE
- Prospection minimale annuelle de 100 nouvelles entreprises à l'année et consolidation du partenariat avec 50 entreprises à l'année (base de données de 272 entreprises en 2006)
- La variété des postes proposés aux bénéficiaires est réelle ainsi que leur « qualité » en termes de conditions d'emploi (CDI, CDD longue durée, contrats en alternance...)
- Les critères d'évaluation : nombre d'entreprises prospectées, qualité des actions menées avec les entreprises, nombre de mises à l'emploi durable et non durable, qualité des mises à l'emploi, qualité des relations avec les autres opérateurs du PLIE.

Fiche d'expérience

# Pilotes de parcours PLIE et entreprises Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne

## ENJEUX ET PROBLEMATIQUE

Le lien étroit à créer entre les pilotes de parcours et les entreprises, fondamental quel que soit le type de structure d'accompagnement socioprofessionnel, revêt une importance accrue en « ZUS » (Espace & Developpement à Bourtzwiller) ou sur des territoires souffrant d'une faible concentration du tissu industriel et tertiaire (Bassin Potassique).
Le public accompagné dans ces quartiers cumule en effet souvent les difficultés (perte de repères, discrimination, faible niveau de qualification) rendant plus difficile encore la pérennisation à l'emploi, notamment celle des publics jeunes et des bénéficiaires du RMI.
Pour valoriser le potentiel humain concerné, il est important pour les pilotes de parcours, de développer un réseau partenarial avec les employeurs, en mettant particulièrement l'accent sur une connaissance fine des demandeurs d'emplois et en tissant des liens étroits avec les entreprises.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Pour ce faire, les pilotes de parcours idoines effectuent les démarches suivantes :

- Dispositif de veille active auprès de quelques entreprises ciblées, notamment les entreprises de travail temporaire. En obtenant par ce biais les coordonnées des entreprises qui mettent fin à des contrats pour des motifs financiers, le pilote de parcours pourra proposer un personnel permettant à ladite entreprise, d'embaucher une personne via un contrat aidé et/ou, qui autorise le recours à une mesure à l'emploi particulièrement favorable.
- Contacts et relances systématiques d'un réseau d'entreprises spécifiques auxquelles le dispositif du PLIE et les différents services susceptibles d'être proposés par le pilote, auront été préalablement présentés.
- Présentation régulières à des entreprises prospectées, des dispositifs spécifiques à destination des publics en difficulté et des possibilités d'aide à l'embauche.
- Prise d'offres auprès d'entreprises ciblées avec proposition de services en amont (présélection des candidats).

## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

**Plus-values**

- Meilleure adéquation entre offre et demande d'emploi, due à une bonne connaissance du tissu économique et des bénéficiaires PLIE susceptible de répondre aux diverses offres.

**Facteurs de réussite**

- Mise à jour constante des bases de données répertoriées et relances régulières des contacts établis.

**Points de vigilance**

- Veiller à ne pas « asphyxier » les responsables RH par une multiplication des contacts.
- Veiller à partager l'information en vue de favoriser la réactivité face aux offres d'emploi, et ainsi assurer la pérennité du circuit d'information.

Fiche d'expérience

# Partenariat ANPE-ADECCO-PLIE/MEF Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne

## OBJET

Mise en œuvre d'une action de retour à l'emploi durable des publics répondant aux critères du PLIE. Poursuite d'un dispositif démarré en 2006 au niveau du PLIE en l'élargissant à des personnes orientées par l'ANPE et répondant aux critères du PLIE.

## OBJECTIFS

100 personnes dans le dispositif par an, 60% de placement à l'emploi durable selon les critères du FSE (CDD d'au moins 6 et 450 heures de travail minimum, CDI avec validation à 6 mois, hors S.I.A.E).
Démarrage prévu : mi-avril 2007.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Utilisation de la puissance et de l'expérience du réseau ADECCO pour accompagner dans un parcours de 6 mois, les publics cibles vers le retour à l'emploi durable.
Orientation vers le dispositif :

- ANPE via les agents
- PLIE via les pilotes

### MODALITÉS

**1) Informations collectives** organisées 1 fois par mois à l'ANPE (dates à proposer par ADECCO en accord avec l'agence). L'ANPE orientera de 5 à 10 personnes par mois. Idem pour le réseau PLIE.
**2) Validation de l'employabilité :** à l'issue des informations collectives ADECCO reçoit les personnes désireuses de s'engager dans le dispositif pour des entretiens individuels, valide leur employabilité sur la base des aptitudes et de la motivation des personnes (2 à 3h par personne) et confirme ainsi leur entrée sur l'action.
**3) Démarrage de session** à raison d'une fois par mois (groupe de 12 à 15 personnes).

### POINTS DE VIGILANCE

**1) Administratif :** la saisie des dossiers PLIE s'effectue par le chargé de mission ADECCO idoine. Mise à disposition de l'outil informatique (logiciel ABC) à la Maison de l'Emploi et de la Formation pour saisie des dossiers 1 fois par mois (2h).
**2) Accompagnement socioprofessionnel :** la personne est orientée vers un pilote PLIE

- soit si l'employabilité n'est pas validée mais qu'elle souhaite être suivie dans le PLIE
- soit en cours de parcours, si des difficultés constituant des freins au retour à l'emploi apparaissent (logement, mobilité...)
- soit à l'issue des 6 mois du parcours si la personne n'a pas été placée à l'emploi durable

**3) Suivi de l'action :** pilotage de l'action prévu à la fin mai entre les différents acteurs
Un point mensuel est également prévu par la Maison de l'Emploi et de la Formation sur le suivi des parcours avec ADECCO.

Fiche d'expérience

# Partenariat avec le service action économique de la Ville de Lille PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

## CONTEXTE

La Ville de Lille connaît de fortes évolutions. Un nouveau quartier Euralille II est en construction dans le prolongement de la gare des TGV, sur des terrains délaissés en bordure de périphériques. Ce quartier neuf sera organisé autour de plusieurs grands équipements structurants : le siège de région, le parc des Dondaines, le casino et l'hôtel adjacent, le quartier d'habitation du bois habité...Les quartiers centraux dévolus au commerce et aux activités tertiaires sont dynamiques, accessibles, fréquentés par des chalands de l'ensemble de la métropole, de la région et par des touristes étrangers. Les espaces commerciaux, les quelques friches restantes sont fortement recherchés par les investisseurs et les grandes enseignes commerciales. Des opérations de rénovation urbaine axées sur la mixité des fonctions d'habitation, de loisirs, de services et de commerce sont initiées dans plusieurs quartiers en difficulté qui deviendront des prolongements du centre-ville. La zone commerciale de Lomme s'étend en accueillant des grandes surfaces axées sur le loisir (jouets, plaine de jeux couverte, restaurants...)
La rénovation urbaine, en cours, génère de nouvelles implantations ou développements d'entreprises.
Le service de l'action économique de la Ville de Lille étend sa fonction d'accueil des nouvelles entreprises à la mise en réseau systématique avec la Maison de l'Emploi et le PLIE. Ces derniers proposent alors, avec l'appui explicite de la Ville, leur offre de services aux entreprises en besoin de recrutement.

## OBJECTIFS

- Accueillir les entreprises sur le territoire en y incluant des actions de soutien au recrutement,
- Proposer l'offre de services de la Maison de l'emploi et du PLIE aux entreprises ayant des besoins de recrutement à l'occasion de leur installation ou extension sur le territoire mais aussi pour leurs besoins futurs,
- Développer en préalable aux recrutements des opérations de préparation des demandeurs d'emploi lillois en difficulté.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La Direction de l'action économique alerte la Maison de l'emploi et le PLIE des projets d'implantation, puis informe de leurs avancées (information, participation à des réunions structurantes sur les projets, participation à différentes commissions...).
Lors des phases finales de l'implantation, quelques semaines ou mois avant la fin des travaux, la Direction de l'action économique contacte l'entreprise sur le sujet unique du recrutement et organise une rencontre physique en Ville de Lille ou à Lomme avec les représentants de la Maison de l'emploi.
Exemple : l'enseigne Cool Cat s'implante pour la première fois dans une rue commerçante sur une grande surface de vente pour devenir une vitrine de la marque au nord de Paris. Le responsable du secteur emploi du PLIE et un conseiller emploi spécialisé sur le commerce rencontrent, avec le Directeur de l'action économique, le Directeur de Cool Cat-France en charge du projet. Une offre de services axée sur la recherche de candidats adaptés et motivés dans les réseaux locaux qu'il ne connaît pas, leur information et leur présélection avant les tests de recrutement, une coordination avec l'ANPE lui sont proposées.
Si le nombre des recrutements attendus est important, si le projet est complexe, une intervention du 1er adjoint en charge du développement économique ou de l'adjoint à l'emploi peut se réaliser, en préalable, avec la Direction Générale de l'entreprise ou du groupe. La collectivité et l'entreprise s'expriment alors librement sur leurs intérêts réciproques à développer un partenariat sur l'emploi des habitants du territoire. Exemple : lors de l'implantation d'un nouveau grand magasin Galeries Lafayette à Lille, porteur de pus de 300 postes, plusieurs élus ont rencontré la Direction des Ressources Humaines et la Direction du développement du groupe pour négocier la mise en œuvre d'une opération emploi-formation pour les demandeurs d'emploi lillois en difficulté.

Fiche d'expérience

## Partenariat avec le service action économique de la Ville de Lille
## PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

A l'issue de la présentation de l'offre de services, un plan d'action est défini avec l'entreprise, transmis au service d'action économique. Les engagements de l'entreprise sont clairement explicités.
Un comité de pilotage est mis en œuvre si l'action le nécessite. Sinon, la Maison de l'emploi et le PLIE informent régulièrement la collectivité de l'avancée du plan d'action et des résultats.
Une rencontre festive, un point presse, une inauguration...peuvent clore l'opération et mettre en valeur la qualité des partenariats.

### MOYENS

- Humains : Temps de rencontre avec les techniciens des services des collectivités
- Partenaires : Elus et techniciens des collectivités, ANPE
- Logistique : Plaquette de présentation d'une offre de services aux entreprises

### RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

• Une information systématique de la Ville aux entreprises de l'offre de services, inscrite dans ses procédures d'accueil. Une veille active réalisée par ses techniciens.
• Le premier contact de la Maison de l'emploi et du PLIE avec l'entreprise accueillie doit se réaliser au bon moment : suffisamment tard pour que les besoins en ressources humaines soient clarifiés, suffisamment tôt pour d'une part, monter des opérations de préparation des publics et d'autre part, pouvoir s'intégrer dans le process de recrutement de l'entreprise (si possible avant le démarrage de la collecte des candidatures)
• Le plan d'action défini doit au sein de l'entreprise « descendre » au niveau hiérarchique adapté. Des cadres nouvellement embauchés ou mutés peuvent assurer les entretiens finaux de recrutement et ne pas avoir été sensibilisés au partenariat mis en œuvre.
• Élargir la relation avec l'entreprise au-delà de l'action négociée en présence de la collectivité. La fidéliser pour intervenir sur ses besoins ultérieurs.

**Erreurs à ne pas faire**

• S'affranchir trop rapidement du soutien des techniciens des villes concernées : ils ont une analyse du fait de contacts antérieurs, des informations à donner permettant de bien comprendre la situation de l'entreprise, les besoins réels et exprimés, les risques...
• Les entreprises sont très rarement motivées pour s'engager dans une action en faveur de l'emploi de personnes en difficulté. Les techniciens des villes, de la Maison de l'emploi et du PLIE doivent être cohérents dans leur manière de présenter l'offre de services, dans le vocabulaire utilisé...

### CRITERES D'EVALUATIONS

- Nombre de mises en relation effectuées, nombre d'emplois concernés,
- Modalités de ces mises en relation,
- Types d'actions mises en œuvre,
- Résultats en terme d'emplois durables.

Fiche d'expérience

# Partenariat intérim - insertion
# PLIE Melun Val de Seine

## CONTEXTE

Un nombre important de personnes en insertion s'adresse spontanément aux agences d'intérim pour obtenir rapidement un travail et un revenu. Lorsque des missions leur sont confiées, elles constituent un bon tremplin en termes d'insertion.
De leur côté les entreprises de travail temporaire sont confrontées à une double problématique, celle de trouver du personnel en nombre suffisant sur certains métiers (bâtiment, logistique) et du personnel stable sur lesquelles elles peuvent compter.
Au regard de ces constats, nous avons signé une charte entre les principales enseignes du travail temporaire et les représentants de l'insertion (le PLIE, le Conseil Général). Dans cette charte, les entreprises de travail temporaire s'engagent à recevoir et à favoriser l'enchaînement des missions pour les personnes que nous leur prescrivons et nous nous engageons à effectuer un suivi rapproché de ces personnes pour favoriser leur stabilité.

## OBJECTIFS

• Construire des parcours permettant autant que faire se peut, d'enchaîner les missions d'intérim jusqu'à l'emploi durable.
• Professionnaliser les personnes engagées dans ces parcours soit en mobilisant les fonds de formation du travail temporaire de façon individuelle, soit en mobilisant des fonds de formation de la branche en montant des actions collectives grâce à la mutualisation des besoins des différentes enseignes du territoire.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Un partenaire opérationnel
L'association ODE a une mission d'ingénierie et d'animation. Elle anime le réseau des agences signataires de la charte et l'élargit, elle organise les mises en relation des candidats avec les agences, elle effectue le suivi des missions confiées et assure l'ingénierie de montage des actions collectives de formation. A ce jour deux actions collectives ont été réalisées. Elles concernent les métiers de la logistique avec le passage des CACES. Durant ces formations les personnes sont salariées du travail temporaire en CIPI (contrat d'insertion du travail temporaire financé par l'OPCA), à l'issue de la formation les personnes ont une mission de 6 mois.

## MOYENS

• Humains : Une personne à temps plein sur l'animation
• Partenaires : L'opérateur est l'association ODE, les sociétés signataires de la charte sont : Védior Bis, ADECCO, Man power, Randstad. D'autres enseignes nous ont rejoint ensuite (Synergie, ADIA...)
• Financiers : L'ingénierie d'ODE est cofinancée par le PLIE et le Conseil Général. Les actions de formation sont financées par les OPCA de la branche : FAF TT et FPE TT. Le FAS TT (Fond d'Action Social) est également associé. Les agences de travail temporaire participent directement au financement des formations
• Logistique : un réseau de prescripteurs, un logiciel de suivi des prescriptions et des missions confiées aux personnes.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
• Actuellement il est plus facile de mobiliser le travail temporaire au niveau stratégique qu'au niveau local et opérationnel, d'où l'importance d'une mobilisation aux deux niveaux. Sur le terrain le suivi très régulier des agences et des personnes est primordial pour obtenir des résultats.
**Points de vigilance**
• Le suivi des parcours est essentiel car si le travail temporaire présente le très gros avantage de permettre de travailler rapidement, il présente également des inconvénients : lorsque les personnes sont inscrites elles doivent être en mission rapidement pour ne pas être en attente et refuser toute

Fiche d'expérience

Partenariat intérim - insertion
PLIE Melun Val de Seine

autre action de parcours. Enfin, pour celles qui travaillent régulièrement, il est difficile de les positionner sur de l'emploi durable (indisponibles pour passer des entretiens ou pour de la recherche d'emploi). Faire plutôt dans le qualitatif que dans le quantitatif.

## RESULTATS

- Un nombre important de personnes du PLIE retravaillent rapidement, les sorties positives du PLIE suite à l'intérim sont en forte progression.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Charte de collaboration

Fiche d'expérience

# Plateforme insertion intérim
# Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin
# (PLIE et Mission Locale)

## CONTEXTE

Pour des bénéficiaires du PLIE ou de la Mission Locale ayant peu, ou pas, d'expérience professionnelle en entreprise, le secteur de l'intérim peut être un vecteur efficace d'accès à l'emploi. Les expériences menées précédemment montraient qu'en l'absence d'accompagnement spécifique le taux d'échec des missions proposées par l'intérim était élevé.

## OBJECTIFS

- Assurer un accueil spécifique et individualisé des bénéficiaires du PLIE et de la mission locale pour faciliter leur accès à des missions de travail temporaire et aux contrats de formation dans les entreprises de travail temporaire partenaires de l'action (MANPOWER, VEDIORBIS, ADIA et CAP INTER).
- Utiliser les "outils" à la disposition des entreprises de travail temporaire (notamment les dispositifs de formation) comme vecteur de qualification et d'accès à l'emploi durable des bénéficiaires du PLIE.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Deux chargées de mission du club d'entreprises FACE Cotentin sont présentes au sein des quatre entreprises de travail temporaire partenaires de l'opération : Adia, Vediorbis, Manpower et Cap Inter.

**Leur mission est la suivante :**

- Collecte des offres de mission pouvant être proposées aux bénéficiaires du PLIE.
- Accueil individuel au sein des agences d'intérim des personnes orientées par le PLIE et la Mission Locale
- Positionnement des personnes sur les missions proposées
- Positionnement des personnes sur les contrats formation de type CIPI (contrat d'insertion professionnelle des intérimaires), formations entreprise, qui peuvent permettre aux personnes d'acquérir une qualification et de déboucher vers des emplois durables.
- Accompagnement des bénéficiaires recrutés, en lien avec les tuteurs ou responsables d'entreprise, pendant les missions.

## MOYENS

- Humains : 2 chargées de mission du club d'entreprises FACE Cotentin,
- Partenaires : 4 enseignes de travail temporaire (MANPOWER, ADIA, VEDIOR BIS, CAP INTER),
- Financiers : PLIE (FSE), FIPJ,
- Logistique : mise à disposition de locaux par les entreprises de travail temporaire.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- La présence physique des chargés de mission du club d'entreprises au sein des agences d'intérim

## RESULTATS

- 24 242 heures de travail proposées à 130 bénéficiaires du PLIE et de la mission locale en 2006.

Fiche d'expérience

# Coopération
# Maison de l'Emploi – Groupement d'employeurs
# Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

Coopération Maison de l'Emploi – Groupement d'employeurs : l'exemple de la coopération avec RESO-GEHR, groupement d'employeurs de l'Hôtellerie Restauration

Le groupement a été crée en avril 2002 avec un partenariat avec le PLIE de l'agglomération nantaise. Une convention de partenariat avec les Maison de l'Emploi de la métropole nantaise a été signée en juin 2006.

## OBJECTIFS

L'objectif premier du groupement est d'aider les entreprises à mieux gérer leurs besoins en personnel.

Il offre la possibilité aux employeurs de se partager les salariés en offrant un temps complet réparti sur plusieurs entreprises ce qui permet une plus grande fidélisation des personnels.

Enfin, il contribue à développer des médiations positives entre employeurs et salariés entre employeurs et service public de l'emploi, ainsi avec la mise en œuvre d'une chaîne de confiance engageant les employeurs de l'Hôtellerie Restauration à progresser dans l'accueil et l'intégration de nouveaux salariés.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

C'est sur la base de ces objectifs qu'a été conclue une convention de partenariat avec la Maison de l'Emploi visant :

- Un accès à l'emploi des demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires
- Une amélioration de la connaissance des entreprises adhérentes et de leurs métiers
- La participation de leur président à un Conseil d'Entreprise mis en œuvre auprès des instances de la Maison de l'Emploi.

## MOYENS

- Un chargé de mission entreprise intervient en coordination pour l'activité relevant de « l'animation territoriale »
- Interface avec les institutions membres de la Maison de l'Emploi

## RESULTATS

- En 2006 et 2007, 67 personnes concernées en accès à l'emploi
- Participation à l'ensemble des forums pour l'emploi et sur les métiers de la Maison de l'Emploi

# Territoria, groupement d'employeurs
# Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois

## CONTEXTE

Territoire majoritairement rural, le Pays d'Artois a la volonté de maintenir sa main d'œuvre et ses entreprises. Une solution simple a donc été mise en œuvre, à destination des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations et du service privé (hors champs TVA).

## OBJECTIFS

- Apporter aide ou conseil aux membres du groupement en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines
- Favoriser la stabilité des salariés dans l'emploi en leur offrant de travailler dans plusieurs entreprises regroupées sur un même territoire.
- Pallier aux difficultés des entreprises en recrutant des salariés dont Territoria est le seul et unique employeur.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Association Loi 1901, Territoria a été officiellement constituée lors de l'assemblée générale du 21 mai 2007. Elle associe des employeurs publics et privés qui, pris séparément, ne pourraient pas supporter la charge d'un emploi permanent.
Les tâches confiées aux salariés mis à disposition d'une collectivité ne peuvent constituer l'activité principale des salariés du groupement.
Le temps consacré par chaque salarié du groupement pour le compte des collectivités adhérentes doit être inférieur à un mi temps.
Le temps consacré aux partenaires privés doit être supérieur à un mi-temps.
Soumise à la Loi du 23/02/2005, Territoria a vocation à recruter sur des emplois stables (CDI).

## MOYENS

- Humains : 1 secrétaire de direction, mis à disposition par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois
- Partenaires : Collectivités territoriales, entreprises, associations...
- Financier : financement d'investissement et de fonctionnement par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois

Fiche d'expérience

# Cellule emploi zone franche Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières

## OBJECTIFS

- Proposer un interlocuteur privilégié aux entreprises avec une connaissance de leur problématique (plus particulièrement concernant le dispositif ZFU).
- Mettre en place d'une intervention en partenariat avec les structures implantées sur la ZFU, les associations de chefs d'entreprises, les dispositifs emploi de la ville, l'ANPE et les institutions relevant du secteur emploi (DDTEFP/URSSAF).
- Elaborer des outils communs favorisant l'accès à l'emploi (journal destiné aux entreprises / mini cv / bases de données / forum...).
- Créer une interface qualifiée auprès des entreprises :

–Assurer une relation permanente avec les entreprises locales (grâce notamment à un suivi des personnes lors de leur immersion professionnelle ou de leur embauche).
–Développer une fonction de conseil aux entreprises adaptée à leurs besoins en recrutement.
–Etre réactifs et être en mesure de répondre rapidement aux offres d'emploi.
–Promouvoir par cette démarche partenariale une image positive et dynamique de la Zone Franche de Lille.

- Filiariser les parcours d'insertion des personnes jeunes et adultes, prioritairement mais pas exclusivement, de la Zone Urbaine Sensible de Lille (ZFU/ZRU/ZUS) en s'appuyant sur les compétences de chacun des intervenants dans le champ de l'insertion.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Une écoute et une analyse des besoins des entreprises en terme de main d'œuvre.
- Un apport des informations nécessaires sur l'aide à l'embauche, sur les contrats de travail les mieux adaptés (CDI, CDD, contrats d'adaptation, contrat de qualification, contrat d'apprentissage...).
- Une présentation de candidats présélectionnés, ayant les compétences recherchées.
- Une aide au montage administratif des contrats.
- Un "service après embauche" pendant 6 mois permettant d'assurer l'intégration optimale de la personne embauchée et le traitement des difficultés périphériques qui pourraient survenir.
- Un conseil personnalisé ou une mise en relation avec les interlocuteurs les plus qualifiés pour répondre concrètement aux problématiques rencontrées par les entreprises dans le cadre de leur activité avec une attention toute particulière et une spécialisation pour le dispositif Zone Franche (veille juridique / relais institutionnels...).

## MOYENS

**Humains**

La coordination de la Cellule est effectuée par une personne à temps plein. Les fonctions administratives, de gestion et de communication sont assurées par une secrétaire, la direction et la chargée de communication de la Maison de l'Emploi.

**Techniques**

La Cellule est dotée de matériels techniques dans chacun de ses 3 lieux de permanence :

- outil informatique
- connexion Internet avec adresse E-mail
- fax
- téléphone

**Pédagogiques**

Un dossier est réalisé pour chaque personne, permettant de visualiser et de sauvegarder le parcours, les positionnements, les actions envisageables...

Pour chaque entreprise un dossier est créé, dans lequel on retrouve l'ensemble des informations la concernant, les positionnements effectués, les suivis, le contenu de notre intervention...

Fiche d'expérience

Cellule emploi zone franche

Maison de l'Emploi de Lille Lomme, Hellemmes et Armentières

**Partenaires**

Outre le PLIE, la Cellule Emploi développe un partenariat privilégié avec :

- L' ANPE (obtention d'une convention de délégation de niveau 2)
- La DDTEFP
- L' URSSAF
- Le service de l'Activité Economique de la Ville de Lille
- Les structures et associations implantées au sein de la ZFU
- Les différents acteurs économiques de la Zone Franche Urbaine
- La Mission Locale
- Le CCAS de Lille Sud

## RESULTATS

A ce jour, la Cellule Emploi Zone Franche peut se prévaloir d'un contact avec 290 entreprises de la Zone Franche Urbaine (demande d'informations sur le dispositif ZFU / aide au recrutement...).
De 2003 à fin 2006, elle a géré 521 recrutements et a permis à 276 personnes d'accéder à un contrat de travail.
Parmi ces mises à l'emploi, 139 ont rempli les critères de valorisation du PLIE (contrat de droit commun de plus de 6 mois / plus d'un mi-temps / être bénéficiaire du PLIE).

Fiche d'expérience

# Job dating sur les quartiers ZUS
# Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du Pays de Rennes

## CONTEXTE

Le taux de personnes en difficulté sur les quartiers « prioritaires » est nettement supérieur au taux enregistré sur l'ensemble du territoire de la Ville de Rennes( si les territoires prioritaires représentent 27% de la population globale, ils représentent par contre 42% des allocataires du RMI et 51% des demandeurs d'emploi sans formation).Des problèmes de discrimination liés à l'origine sont également repérés .
Il est donc nécessaire d'avoir une action volontariste sur ces questions. Le job dating doit permettre de diminuer les phénomènes de sélection dans les processus de recrutement, permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver confiance et se rendre compte que les offres existent et permettre aux chefs d'entreprise de modifier leur regard sur les quartiers.

## OBJECTIFS

- Favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi des quartiers en leur proposant concrètement des entretiens avec des employeurs disposant d'un poste correspondant à leur profil,
- Elargir les champs de recrutement pour les employeurs.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Le principe des rencontres**
- Un recensement des profils des demandeurs d'emploi concernés,
- Une collecte des offres d'emploi réellement et immédiatement disponibles (CDD, CDI, contrats d'alternance, temps plein et temps partiel ) dans les entreprises de Rennes Métropole,
- Après confrontation des offres et des profils, organisation dans les quartiers concernés, de RDV de pré-embauche (15 minutes environ) entre les employeurs et les demandeurs d'emploi au profil correspondant aux postes proposés.

**Avant les rencontres**
- L'entreprise matérialise sa participation aux rencontres Emplois Quartiers par la signature d'une charte d'engagement et la désignation d'un interlocuteur unique,
- L'entreprise transmet sa ou ses offres d'emploi par le biais d'une description de poste et d'un profil attendu et confirme la date de sa participation,
- Son planning de RDV lui est transmis quelques jours avant la manifestation.

Les rencontres
- Chaque entreprise dispose d'un espace aménagé avec une table et deux chaises, sauf demande express d'aménagement supplémentaire,
- Un panonceau indiquant les noms de l'entreprise et de l'interlocuteur est préparé et remis à l'employeur à l'arrivée,
- Les entretiens sont programmés par plage de 15 minutes,
- Les employeurs s'engagent à assurer une présence d'une demi-journée,

Après les rencontres
- A l'issue des rencontres, une fiche récapitulative des RV réalisés est remplie par l'employeur et remise aux organisateurs,
- En cas de RV ultérieurs dans l'entreprise suite à ce premier contact, les demandeurs d'emploi sont accompagnés dans leur démarche,
- Les entreprises informent rapidement les candidats des suites données à leur candidature, qu'elles soient positives ou négatives,
- Un bilan de l'opération réalisé 3 mois après est communiqué aux entreprises et partenaires.

## MOYENS

**Humains**
- Présence de tous les partenaires sur la journée afin d'assurer un accueil de grande qualité.

Partenaires

Fiche d'expérience

Job dating sur les quartiers ZUS
Maison de l'Emploi de l'Insertion
et de la Formation du Pays de Rennes

- ANPE, CCI, FACE et Union des Entreprises pour la mobilisation entreprises, mission locale, CCAS , CDAS, contrat ville , associations de quartier pour la mobilisation des publics.

**Logistique**

- Salle spacieuse et bien aménagée pour l'objectif au cœur du quartier avec un atelier look,
- Repas du midi pour les partenaires et les entreprises.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Une large mobilisation de tous les acteurs sur la préparation mais aussi sur l'évènement une prospection entreprises menée en fonction des caractéristiques des publics des quartiers.
- Une communication limitée

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Fiche offre d'emploi,
- Courrier info entreprise,
- Bilan des premières opérations 2006.

Fiche d'expérience

# Dating emploi zéro discrimination PLIE de Lyon

## OBJECTIFS

Favoriser la rencontre directe, en face à face, entre recruteur entreprise et demandeur d'emploi PLIE et/ou résidant dans les quartiers politique de la ville. Et ce, pour éviter la phase de présélection sur CV représentant un risque élevé de discrimination, véritable frein à l'emploi (cf. CV testing Adia-Paris I-Amadieu-2004)

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Organisation de rencontre en face à face, en phase initiale de recrutement, entre entreprises et demandeurs d'emploi PLIE et ou résidant dans les quartiers politique de la ville de Lyon
- Durée moyenne d'un entretien : 15 à 35 minutes
- Le candidat a la possibilité d'avoir deux à cinq entretiens. Pendant deux jours- 269 candidats dont 181 candidats positionnés par le réseau des associations du Plie de Lyon, 200 postes ouverts au recrutement par 15 entreprises participantes, signataires de la Charte de la Diversité. Les conseillers emploi ont eu au préalable une réunion avec les recruteurs entreprises pour pouvoir positionner les candidats sur les postes ouverts et pour permettre une prospection entreprises en fonction des candidats accompagnés à l'emploi. Les candidats sont positionnés par les référents de parcours ou conseillers emploi en fonction de leurs compétences. Ils sont préparés en information collective : présentation d'une dating emploi zéro discrimination, objectifs, modalités, présentation des postes ouverts au recrutement, possibilité de deuxième entretien en entreprise, intégration dans la procédure ordinaire (tests, diagnostique compétences, ..., possibilité d'offre de contrat...

## PARTENAIRES

Les 15 entreprises participantes, signataires de la Charte de la Diversité; l'IMS, les Agefos-PME, la Ville de Lyon, le Fasild et la Préfecture du Rhône-cohésion sociale, l'Afij, DDTE (OPCA signataires de la charte qualité).

## RESULTATS

**Quantitatifs**

En novembre 2005, 269 personnes ont participé à la première dating emploi zéro discrimination dont 181 demandeurs d'emploi accompagnés par les associations faisant partie du Plie de Lyon.
20 structures ont positionné les candidats et rencontré les entreprises participantes. 40% des candidats ont eu un deuxième entretien avec l'entreprise. Plus d'une centaine de candidats ont pu être référencés en agence intérim spécialisée sur leur métier. 24 contrats (CDI et CDD) ont été signés; 20 déclinaison d'offres par les candidats. Des relations avec des entreprises ont pu être établies grâce à cette première dating grâce à des entretiens téléphoniques approfondis (50), rencontre en face à face avec les DRH ou responsable recruteurs (20) + mailing avec les Agefos (300 PME sur Grand Lyon)."

**Qualitatifs**

L'action permet à des personnes compétentes, demandeur d'emploi, de rencontrer des entreprises, en situation de recrutement. Ce qui, dans le parcours d'insertion ordinaire, leur offre une réelle opportunité d'embauche sur le marché de l'emploi 'normal'. Permet de faire tomber les représentations négatives de part et d'autre. Recentre la problématique 'chômage': un demandeur d'emploi est victime d'une procédure de recrutement à fort risque de discrimination qui freine voire empêche son retour à l'emploi. Permet au conseiller emploi d'avoir un retour de la part des recruteurs sur les candidats (fiche évaluation+rencontre avec les recruteurs).Permet aux entreprises et aux associations de rendre visible leur engagement contre les discriminations.

## OUTILS DEVELOPPES

Convention de partenariat avec objectifs concrets; fichiers et tableaux de suivi; procédure qualité : description compétences, fiche évaluation candidat ...Documents de présentation commerciaux; élaboration de l'argumentation entreprise 'lutte contre les discriminations'; exploration du besoin de formation concernant les discriminations et les techniques de recrutement 'compétences' côté entreprises...

Fiche d'expérience

Dating emploi zéro discrimination
PLIE de Lyon

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

Maillage des partenaires associatifs PLIE de Lyon avec les entreprises+ AGEFOS-PME et IMS-Entreprendre pour la Cité sur la lutte contre les discriminations à l'embauche, frein de retour à l'emploi. Médiatisation pour rendre visible l'engagement des partenaires : élus, associations, OPCA, etc. sur cette thématique. Infléchissement de l'image 'insertion' (contrats aidés) en placement à l'emploi (service de recrutement sur des contrats classiques).

Fiche d'expérience

# Le Job Dating
# PLIE Mode d'Emploi, Pantin, le Pré Saint-Gervais, Les Lilas

## CONTEXTE

Au cours des dernières années, la conception de l'emploi des travailleurs handicapés s'est radicalement modifiée : au lieu de créer des emplois réservés ou une obligation d'emploi, on incite les employeurs à recruter des travailleurs handicapés dès lors qu'ils possèdent les compétences requises, selon le principe de la non discrimination.
Dans l'objectif de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap en luttant contre les discriminations dont elles font l'objet, le PLIE MODE D'EMPLOI a participé à l'organisation d'un Job Dating® en novembre 2006.
Le concept du Job Dating®, lancé par l'ADAPT en 2004, prévoit une inversion des rôles : le candidat est installé à une table et c'est lui qui reçoit le recruteur. Le recruteur n'a que 12 minutes pour interroger le candidat, le contraignant à aller à l'essentiel : les compétences et non les contraintes du handicap. L'opération s'est révélée satisfaisante : 6 des 14 candidats ayant participé ont retrouvé un emploi suite au Job Dating®. Une deuxième édition aura lieu en 2007.

## OBJECTIFS

L'objectif est de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés en permettant aux recruteurs d'aborder concrètement la question du handicap et d'estomper leurs préjugés éventuels.
Même si tous les candidats ne sont pas embauchés par les entreprises participantes, le Job Dating® les inscrit dans une dynamique positive. Il leur permet de confirmer leur projet professionnel, de rencontrer des personnes qui font ensuite circuler leur CV et d'élargir leurs choix professionnels.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Le jour du Job Dating®**
Dès l'accueil, les recruteurs ont reçu les CV des candidats. Ils ont ensuite été invités à sélectionner les candidats qu'ils souhaitaient rencontrer. Les candidats étaient installés à des tables numérotées. Ils disposaient d'un « book » présentant chaque entreprise participante. Toutes les 12 minutes, une cloche retentissait pour annoncer que le temps imparti est écoulé. Les recruteurs devaient alors changer de table et rencontrer un nouveau candidat. La matinée s'est poursuivie par un buffet permettant des rencontres moins formelles entre candidats et recruteurs.
**Etapes suivies en amont**
**1- Mobilisation des entreprises** par le PLIE et la Mairie de Pantin par courrier et invitation à un petit -déjeuner d'information sur le handicap en général et le Job Dating® en particulier,
**2 - Mobilisation des candidats** par les différents partenaires en fonction des profils de postes proposés par les entreprises,
**3 - Préparation des candidats :** travail sur le CV, préparation à l'entretien via le réseau de parrains de la Mission Locale et dans le cadre d'une prestation vidéo à l'ANPE,
**4- Préparation des entreprises** : proposition d'une formation sur le handicap à l'APTH Cap Emploi.
**Etapes suivies en aval**
1- Suivi en emploi des personnes recrutées,
2- Suivi des personnes non-recrutées,
3- Appui individualisé aux entreprises avec une information sur les aides possibles telles que les adaptations de poste, la formation...

## MOYENS

**Humains**
- Membres des structures partenaires.

**Partenaires**
- La Ville de Pantin, l'ADAPT, le Cap Emploi (APTH), la Mission Locale, l'ANPE, la Mission RMI et le PDITH 93.

**Financiers**
- Financement des books de présentation des entreprises, petit-déjeuner d'entreprises.

Fiche d'expérience

## Le Job Dating
## PLIE Mode d'Emploi, Pantin, le Pré Saint-Gervais, Les Lilas

**Logistique**

- Locaux des structures partenaires, prestation vidéo ANPE.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Assurer l'adéquation candidats / profils de poste (rôle des structures organisatrices),
- Préparer les candidats spécifiquement au format d'entretien court de 12 minutes,
- Proposer aux chargés du recrutement des entreprises participantes une formation concernant le handicap, afin d'estomper leurs craintes éventuelles.

**Points de vigilance**

- Ne pas demander aux entreprises de s'engager sur une embauche, ce qui risquerait de décourager leur participation.

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre de candidats ayant décroché un entretien suite au Job Dating®,
- Nombre de candidats ayant trouvé un emploi suite au Job Dating®.

Fiche d'expérience

# Charte pour l'emploi des seniors PLIE de la Communauté d'Agglomération Nice Côte d'Azur

## OBJECTIFS

Agir sur les représentations liées à l'âge tant dans l'entreprise que du côté des bénéficiaires du PLIE confrontés à cette situation entendue comme un frein à leur réinsertion professionnelle.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Signature, entre le PLIE et l'Union Pour l'Entreprise 06 (MEDEF et CGPME), d'une Charte permettant de favoriser le retour à l'emploi des seniors (50 ans et plus). Par cette charte les deux parties s'engagent à mettre en œuvre des actions ciblées de communication permettant d'agir plus globalement sur les représentations liées à l'âge tant du côté de l'entreprise, que des demandeurs d'emploi. Organisation en 2005 de la première "Semaine pour l'emploi des seniors": actions de communication, animation d'une conférence débats avec entreprises et demandeurs d'emploi, présentation d'outils de TRE adaptés à la problématique de l'âge, organisation de prospections ciblées, réflexions par filières.

## MOYENS

**Financiers**

- Supports de communication (affiches) pris en charge par l'agglomération.

**Partenaires**

- UPE 06

## RESULTATS

**Quantitatifs**

- Plus de 50 seniors et une centaine d'entreprises mobilisées sur la semaine pour l'emploi des seniors

**Qualitatifs**

- Evolution progressive des représentations.
- Travail par filière sur les atouts de la maturité dans le cadre de l'activité professionnelle (secteur de l'aide à la personne notamment).

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

- Consolide l'expertise reconnue au PLIE au niveau local par l'ensemble des partenaires sur la problématique des seniors en difficulté d'insertion professionnelle.
- Capacité à animer une démarche partenariale active avec les représentants de l'entreprise sur une thématique plus sociale.

Fiche d'expérience

# Revue des profils
# PLIE du Senonais

## CONTEXTE

Une majorité d'employeurs disposants de postes ne nécessitants pas de hauts niveaux de qualification se plaignent de "perdre du temps" lors de recrutements en recevant des postulants " mal ciblés". Certains candidats sont en effet, orientés à partir de leurs connaissance et/ou formation alors que la base du recrutement nécessite plutôt de se fonder sur les "savoir-être"... (les employeurs parleront de : "motivation").

## OBJECTIFS

- Présenter une série de "profils" de personnes proches de l'emploi qui sont suivies dans le cadre du PLIE.
- Synthétiser la présentation des personnes en insistant plus sur leur investissement dans la recherche d'une solution d'emploi que sur leur niveau de connaissances. (participation à des actions de formations, implication dans des domaines de la vie courante ...).
- Valoriser cette volonté d'accéder à l'emploi (..."motivation"...) et mettre en évidence, de façon simple et directe les compétences transférables.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

"La revue des profils" est un bulletin de 4 pages, axé exclusivement sur l'emploi, la rédaction, par le médiateur à l'emploi, vise à présenter un catalogue d'une dizaine de CV (format d'un CV : demie page).

La première page, introductive, permet de traiter d'un sujet de préoccupation commune aux employeurs (quelque soit le domaine d'activité) ou de présenter le cadre et l'intervention de la médiation (à partir d'expériences et de situations rencontrées).

Le reste du dossier est la mise en page d'une dizaine de "mini CV anonymes" de bénéficiaires, dont la majorité des freins à l'insertion ont été levés et qui sont les plus proches de l'emploi.

Ce document, destiné aux entreprises partenaires effectives ou potentielles (c'est à dire "réellement sensibilisées" à l'insertion), est adressé par courrier, ou est remis par l'Adjointe au Développement Economique de la Ville de Sens lors de ses contacts avec les chefs d'entreprises ou les chambres consulaires

## MOYENS

**Humains**
- 1 ETP

**Partenaires**
- Adjointe au maire Chargée du Développement Economique, employeurs

**Financiers**
- PLIE

**Logistique**
- Courrier, Entretien employeurs, Adjointe au Développement Economique de la Ville.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
- Sensibilisation réelle des employeurs aux personnes en insertion (et non sensibilisation "politiquement correcte"...)
- CV anonymes

**Points de vigilance**
- Ne pas construire les CV à partir des "modèles classiques"

Fiche d'expérience

# Clause de Promotion de l'Insertion et de l'Emploi (CPIE)dans les marchés publics, dont ANRU Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne

## CONTEXTE

Tenant compte de l'expérience acquise par le PLIE du Pays de la Région Mulhousienne dans la gestion de la clause d'insertion sur le chantier du Tram-Train, la ville de Mulhouse confie, par le biais de la Mission de Renouvellement Urbain, la mise en œuvre de la CPIE à la Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du Pays de la Région Mulhousienne. Sans pouvoir reconduire à l'identique l'approche utilisée alors dans les métiers des Travaux Publics, la Maison de l'Emploi et de la Formation souhaite **capitaliser l'expérience acquise** au travers de la Mission Emploi Tram-Train (METT), en l'adaptant aux métiers du second œuvre du bâtiment et en tenant compte des **spécificités propres aux marchés liés à l'ANRU** (programme d'investissement de près de 240 millions d'euros répartis sur une période de 5 ans, dont les derniers travaux devraient avoir lieu en 2012 ; quelques 200 chantiers ; taille des lots très réduite en comparaison de ceux du Tram-Train).

## OBJECTIFS

Les travaux envisagés (prévisionnel) dans le cadre du Programme de Rénovation Urbaine (PRU) de Mulhouse peuvent être rangés suivant trois catégories :

| **Période : Années 2007 à 2010** | |
|---|---|
| **Nature des travaux** | **Poids financier total** |
| Démolition | 11 201 282 € |
| Réhabilitation / Construction | 155 283 753 € |
| Voirie, espaces verts, aménagements | 13 326 904 € |
| **TOTAUX** | **179 811 939 €** |

En « réservant » minimum de 5% d'heures travaillées, sur les chantiers concernés, à un public en insertion (+ 10% d'embauches directes ou indirectes dans le cadre de la gestion urbaine de proximité [GUP]) **le volume d'heures d'insertion envisagé sur la période 2007-2010 serait de 128'000,** soit 82,2 ETP.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La CPIE liée à l'ANRU confiée à la Maison de l'Emploi et de la Formation est dès lors mise en œuvre, à l'instar de tout autre projet Maison de l'Emploi et de la Formation, selon les 3 axes des Maisons de l'Emploi à savoir,

- **Observation, anticipation, adaptation au territoire :** Constats et diagnostics au travers de la fonction Observation.

Le développement économique des quartiers constitue une des priorités du plan de cohésion sociale. Le chômage touche particulièrement les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

Bâtiment et travaux publics peinent à recruter alors que leurs marchés respectifs sont destinés à connaître une croissance exponentielle à court terme (grands programmes de logements sociaux, PRU, prise en compte de la « dimension environnementale », l'ère du marché de la rénovation jusqu'en 2050 selon Christian BAFFY, Président de la Fédération française du bâtiment...)

La structure de la pyramide des âges des salariés du bâtiment va accélérer le déficit de main d'œuvre dans les années à venir du fait de nombreux départs en retraite

Poids de la composante industrielle dans le Pays, illustré par la conjonction de deux évolutions simultanées (conversion industrielle et tertiarisation de l'emploi). Durant les années 90, on enregistrait une perte de moyenne de 1 000 emplois industriels par an. Le déclin, qui touchait hier le textile et la mécanique, peut affecter demain la chimie et l'automobile.

- Les conséquences directes se traduisent par une perte de substance du territoire du Pays :

## Fiche d'expérience

### CPIE dans les marchés publics, dont ANRU
### Maison de l'Emploi et de la Formation
### du Pays de la Région Mulhousienne

Diminution du poids économique de la région mulhousienne : 42% des emplois du Haut-Rhin en 1990, contre 40% aujourd'hui.
Diminution du poids démographique de la région mulhousienne 16% de la population alsacienne en 1990, contre 15% aujourd'hui.

- Les faiblesses de la ressource humaine du territoire :

Une part modeste de la population diplômée : indice de diplôme de 19% en dessous du niveau moyen des aires urbaines de taille comparable (21%)

Les emplois relevant des fonctions urbaines supérieures sont sous représentés : 6,1% de l'emploi local (7,9% de l'emploi en France).

- **Accès et retour à l'emploi :**

La Maison de l'Emploi et de la Formation se doit de permettre aux habitants de plusieurs mulhousiens (Vauban-Neppert, Cité-Briand, Franklin-Fridolin, Wolf-Wagner-Mertzau, Bourtzwiller et les Coteaux) d'accéder aux emplois induits par les travaux de construction et/ou de rénovation urbaine. L'ensemble de ces territoires concerne directement près de 34 000 habitants. Ces quartiers représentent 27 % des résidences principales et 49 % du parc social de la Ville. En 2006 environ 6 600 demandeurs d'emploi habitaient en ZUS. 4 ZUS sur 6, concernées par le PRU, regroupent 77,5 % de ces demandeurs d'emploi.

L'approche développée par la Maison de l'Emploi et de la Formation consiste à œuvrer selon 3 directions complémentaires :

Action **de coordination dans la mise en œuvre de CPIE** en étroite collaboration avec les partenaires de la Maison de l'Emploi et de la Formation (Région Alsace, Service Public de l'Emploi, organismes de formation, donneurs d'ordre, représentants des corporations et fédération des métiers concernés).

**Coordination des actions de formation** à destination du public en insertion visé.

**Contacts réguliers avec les SIAE** pour permettre à ses structures d'optimiser leurs possibilités d'intervenir sur les marchés ad hoc.

Sur 10 opérateurs/maîtres d'ouvrage, la Maison de l'Emploi et de la Formation s'est proposée de concentrer son intervention sur les 5 principaux (OPAC-Mulhouse Habitat, SERM, Ville de Mulhouse, Batigère, ALEOS), soit 94,22 % du PRU mulhousien, et sur ceux dont le volume d'actions peut fortement augmenter à moyen terme (Neolia, Adoma, SOMCO).

Interface privilégiée entre donneurs d'ordres (maîtres d'ouvrages) et entreprises attributaires des marchés publics, la Maison de l'Emploi et de la Formation intervient auprès de ces partenaires, aux différents stades de la consultation pour le suivi de l'intégralité du volet emploi formation du PRU.

Tenant compte d'un tissu de structures de type SIAE particulièrement dense sur le bassin d'emploi mulhousien, la Maison de l'Emploi et de la Formation souhaite permettre à celle-ci de tirer profit des opportunités que constituent les chantiers de l'ANRU.

De part leur taille, des champs d'actions souvent limités, il apparaît que les **EI ne pourraient souvent pas être attributaires des marchés concernés par l'ANRU** ; en unissant leurs compétences, elles pourraient tirer profit de ces marchés.

D'une part, la Maison de l'Emploi et de la Formation a identifié un dispositif alliant souplesse pour tous rapidité dans la mise en œuvre : le Groupement Momentané d'Employeurs. Le principe est celui d'une forme de GIE dont la constitution n'est établie que pour une durée très limitée. Dans le cas présent, les différentes EI intéressées s'associeraient pour pouvoir répondre à des appels d'offres ciblés, chacun se chargeant d'un domaine de compétence professionnel spécifique.

Cheminement : la Maison de l'Emploi et de la Formation a présenté le projet. Une fois fédérées autour du concept, les structures ont émis des questionnements dont la Maison de l'Emploi et de la Formation a réalisé la synthèse. Enfin, elle a créé les conditions favorables d'un dialogue pour structurer le consensus. La dynamique doit ensuite se poursuivre par l'appropriation du dispositif

Fiche d'expérience

CPIE dans les marchés publics, dont ANRU
Maison de l'Emploi et de la Formation
du Pays de la Région Mulhousienne

par les structures et le montage du GME sous leur propre impulsion.

D'autre part, un partenariat avec l'Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economie d'Alsace (URSIEA) s'est constitué afin de proposer au travers du site Internet de cette union une vitrine neutre des EI et ETTI pouvant réaliser des heures d'insertion dans le cadre de la CPIE auprès des entreprises. Chaque structure présentera ses domaines de compétences et fournira ses coordonnées. Le site de la Maison de l'Emploi et de la Formation reprendra sur une de ses pages cet annuaire des structures concernées. Il s'agit de faciliter pour les entreprises attributaires des marchés le choix du co- ou sous-traitant le plus adapté à leur secteur d'activité et à la nature du chantier contracté.

Une **communication unique pour tous sera faire par la Maison de l'Emploi et de la Formation lors des rencontres avec les entreprises attributaires :** la réalisation de supports de communication (dépliants) sur la thématique « Simplifiez-vous la clause d'insertion ! », a été envisagée.

Outre son rôle de coordination auprès des SIAE et de l'URSIEA, la Maison de l'Emploi et de la Formation travaille également en direction des maîtres d'ouvrage pour la définition conjointe de lots dont le taux d'heures d'insertion pourra être particulièrement élevé. Forts de leurs compétences en la matière, les EI pourront alors se positionner plus aisément, soit en direct, soit en sous-traitance.

Pour ce qui concerne les **ETTI, elles devraient, dans les débuts du PRU en tout cas, et de part la réactivité inhérente à leur métier, être largement mises à contribution (près de 60 % des marchés relevant de l'ANRU).**

Là encore, la bonne coordination mise en œuvre par la Maison de l'Emploi et de la Formation vise à

- Organiser des règles de diffusion et d'exploitation de l'information,
- Informer les entreprises, en leur permettant de savoir comment et avec qui rapidement s'acquitter de leurs obligations en matière de CPIE,
- Créer des partenariats avec les acteurs de l'IAE (structures et Union).

**Formations :**

En outre, la Maison de l'Emploi et de la Formation affiche une volonté claire d'amener les publics visés à des formations qualifiantes. Ainsi, deux programmes de formation (2 x 12 personnes) sont mis en œuvre durant l'été 2007 (16/07 au 24/10 pour le groupe 1 ; du 20/08 au 03/12/07) pour développer les compétences des publics cibles, afin de leur permettre de travailler sur les chantiers et de les rendre attractifs sur des métiers en tension auprès des entreprises. Ainsi, c'est davantage l'emploi pérenne qui est visé, plus que la « simple » qualification.

En amont de cette phase de professionnalisation, les deux groupes suivent une période de remobilisation (4 semaines dont 2 en entreprise).

**Il s'agit non pas de former pour former, mais bel et bien de former pour professionnaliser.** En l'espèce, les personnes bénéficiaires de ces formations valident d'une part, une partie du titre professionnel « Maçon », et d'autre part acquièrent des compétences / habilités soit sur les travaux d'enveloppe intérieure (exemple : plâtrerie) soit sur les réalisations de finition / décoration (exemple : peinture).

Un 3ème groupe baptisé « Développement durable », s'articulera autour des métiers du chauffage et des énergies renouvelables.

Deux constats motivent particulièrement cette action : 90% des opérations de rénovation du plus gros bailleurs mulhousien intègrent des équipements liés aux énergies renouvelables et la montée en puissance des nouvelles technologies mises en lumière dans l'actualité par le Grenelle de l'environnement.

Compte tenu des enjeux économiques et de la spécificité des aptitudes professionnelles, la Maison de l'Emploi et de la Formation a noué un partenariat étroit avec la Corporation des installateurs

CPIE dans les marchés publics, dont ANRU
Maison de l'Emploi et de la Formation
du Pays de la Région Mulhousienne

sanitaires chauffagistes du Haut-Rhin. Ainsi le recueil des attentes présentes et les besoins futurs des entreprises en terme de recrutement et d'évolution des compétences a permis de **bâtir un contenu pédagogique de concert avec l'AFPA pour mieux répondre aux demandes du marché économique.**

De surcroît, **associer les entreprises en amont, favorise sensiblement une dynamique propice à l'investissement des personnes formées :** des chefs d'entreprises participeront dès la phase des informations collectives.

Enfin, cette démarche concourt à rassurer les entreprises afin qu'elles s'engagent à embaucher.

A noter, concernant le public, il s'agit ici de répondre à des besoins à court terme, donc de s'appuyer sur des personnes ayant reçues une formation, voire étant diplômées mais étant en situation de chômage et tout particulièrement de longue durée. Un ciblage est souhaité sur les jeunes, notamment des quartiers, mais l'effectif de 12 personnes pour la formation pousse naturellement à ouvrir le spectre à tout demandeur d'emploi.

La mise en œuvre et le suivi de ces actions de formation s'appuient sur un Comité de Pilotage incluant partenaires traditionnels de la Maison de l'Emploi et de la Formation (ANPE, Région Alsace, AFPA, organismes de formation, Maison de l'Emploi et de la Formation) et organisations professionnelles.

- **Développement de l'emploi :**

L'approche résolument orientée vers les fédérations et les corporations favorise des leviers pour l'emploi des salariés.

En effet, dans la continuité des rapprochements entrepris à la fois pour la rédaction de la Charte locale d'engagement pour l'insertion et l'emploi et dans le processus de montage des formations, les contacts noués permettent d'aborder l'aspect GPEC.

Dans le cas de la Corporation des installateurs sanitaires chauffagistes, le secteur est confronté à double enjeu :

Etre opportuniste sur un marché en émergence où il s'agira, non seulement d'installer, mais surtout de réaliser maintenance et dépannage des appareils liés aux énergies renouvelables. Or cela ne pourra s'opérer qu'avec du personnel formé.

Faire évoluer les compétences des salariés pour éviter les stratégies de contournement qui pourraient porter préjudice à l'enracinement du marché : un professionnel non formé aura plutôt tendance à conseiller le client sur du matériel traditionnel et déprécier ceux orientés développement durable.

Les besoins de ce secteur d'activités sont multiples : pénurie de main d'œuvre, structure de la pyramide des âges des salariés vieillissante, besoin de faire évoluer les compétences pour répondre à un nouveau marché en émergence.

Dans les deux premiers cas, le montage de formation adaptée permettra d'apporter des solutions, à la fois immédiates (formations courtes de demandeurs d'emploi ciblés) et à moyen terme (formations en alternance, cursus AFPA...). Dans le dernier cas, la GPEC apporte des réponses concrètes.

La corporation jouera un effet multiplicateur auprès des entreprises afin que la Maison de l'Emploi et de la Formation puisse engager une action de sensibilisation en favorisant des rencontres et des tribunes. S'appuyant sur un partenariat avec les OPCA, la Maison de l'Emploi et de la Formation pourra favoriser la mise en évidence d'actions adaptées auprès des entreprises volontaires **pour élever le niveau de compétences des salariés et ainsi continuer à la finalité de sécurisation dans l'emploi des salariés et la compétitivité des entreprises.**

## MOYENS

### Humains

- Un chargé de projets (Relations entreprises) de la Maison de l'Emploi et de la Formation dans le cadre de sa mission, appuyé par le Directeur adjoint de la Maison de l'Emploi et de la Formation avant l'embauche d'un(e) chargé(e) de mission dédié(e).

Fiche d'expérience

CPIE dans les marchés publics, dont ANRU
Maison de l'Emploi et de la Formation
du Pays de la Région Mulhousienne

**Partenaires**

- Région Alsace, ANPE, AFPA de Mulhouse et Colmar, G7 (Organisme de formation), Fondation Transdev, FFB 68, GEIQ BTP (Indibat), CAPEB, Corporation des installateurs sanitaires chauffagistes du Haut-Rhin.

**Financiers**

- Conseil Régional Alsace, Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne, Fondation Transdev sous parrainage de la société Solea (transports urbains mulhousiens pour la prise en charge des frais de déplacement et de restauration des stagiaires de Mulhouse à Colmar [enveloppe de 6'000 €] dans le cadre de la formation « Développement durable ».

**Logistique**

- Transport des stagiaires sur les divers lieux de formation.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- « Crédit » et légitimité accordés au maître d'œuvre de la CPIE (PLIE puis Maison de l'Emploi et de la Formation) suite à la mise en œuvre efficiente de la CPIE sur les marchés de travaux liés à la création du Tram-Train mulhousien (2003-2006).
- Volonté claire d'utiliser la CPIE à bon escient pour en faire un véritable « levier économique de la commande publique pour l'insertion et l'emploi ». Ce faisant, on peut envisager sereinement de passer de la notion de « contrainte » à celle « d'opportunité » pour les responsables économiques concernés. La CPIE peut en effet alors, constituer une réponse efficace à la pénurie de main d'œuvre, tant pour les entrepreneurs des secteurs dits « en tension », que pour les donneurs d'ordre, confrontés régulièrement à des appels d'offres infructueux.
- Sécuriser les partenaires en jouant un rôle de médiateur et de coordinateur à tous les stades des opérations. Identifié comme l'interlocuteur unique et privilégié tant des entreprises, des bailleurs sociaux et autres donneurs d'ordre de la commande publique, sur toutes les questions relatives à « l'insertion » (sens large), le chargé de mission est le garant de la sécurisation de l'ensemble des acteurs sur des questions dont ils n'ont pas l'habitude. Il doit jouer le rôle de « spécialiste » de la question ; celui qui rassure tous ceux qui pourraient légitimement douter du bien fondé de l'usage, voire de la systématisation, de la CPIE dans leurs structures.

**Points de vigilance :**

- Ne pas considérer que la mise en œuvre de la CPIE dans les pièces de marchés s'effectuera de façon systématique auprès des partenaires après une opération « réussie ». Cette démarche reste encore « nouvelle » et le chargé de mission doit veiller à mettre en place des outils de contrôle dans l'échéancier des opérations, pour parer, le cas échéant, à la défaillance, l'oubli, l'absence de l'un des partenaires. Il est question d'un travail de coordination donc de contrôle et d'action continus.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Tableaux de bords Excel (en attendant la base de données fournie par l'ANRU en novembre 2007) ; descriptifs des formations spécifiques établies.

Fiche d'expérience

# Développement et mise en œuvre de la clause d'insertion Maison de l'Emploi du Villeneuvois et du Fumélois

## CONTEXTE

Le territoire de la Maison de l'Emploi (l'arrondissement de Villeneuve/Lot) n'est pas couvert par un PLIE. L'utilisation de la clause d'insertion dans les marché publics locaux était peu développée. Le plan d'action comportant un volet sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté, elle a souhaité participer au développement de cet outil. De plus, il existe sur le territoire du Lot-et-Garonne une association ARDIE47 qui avait développé une ingénierie locale dans la mise en oeuvre des clauses d'insertion. La Maison de l'Emploi s'est logiquement appuyée sur cet acteur.

## OBJECTIFS

- Développer l'utilisation de la clause d'insertion dans les marchés publics locaux par une sensibilisation des acteurs, dans le cadre d'une démarche globale d'insertion,
- Travailler avec les acteurs locaux de l'emploi à une meilleure insertion professionnelle des publics en difficulté dans le cadre d'une action coordonnée.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La description suivante correspond au cadre de l'article 14 du Code des marchés publics. Elle suit les étapes de la mise en oeuvre des clauses d'insertion.
Etapes de sensibilisation, d'information, et d'identification des marchés : la Maison de l'Emploi coordonne ces actions, en s'appuyant sur ARDIE 47
Soutien technique : veille juridique, informations juridiques et méthodologiques, adaptation des documents techniques aux besoins du donneur d'ordre
En amont de l'attribution du marché : la Maison de l'Emploi réunit la cellule de suivi (voir dans partie Partenaires) qui travaille sur la préparation, le repérage du public, la formation à réaliser...
Quand l'entreprise est choisie par le maître d'ouvrage : la Maison de l'Emploi (avec ARDIE47) rencontre l'entreprise pour lui proposer les différentes modalités possibles d'exécution de la clause. Ensuite, dans tous les cas, la cellule de suivi intervient dans la mobilisation du public ou en lien direct avec l'entreprise.
Pendant l'exécution du marché : Maison de l'Emploi / ARDIE47 fait l'interface (interlocuteur principal) entre l'entreprise, le donneur d'ordre et le salarié ou la SIAE. L'accompagnement du salarié continue à s'effectuer par sa structure de rattachement (soit SIAE, soit ANPE, Mission Locale...).

## MOYENS

**Humains**

- 1 référent Maison de l'Emploi / 1 référent ARDIE 47
- Quand la cellule de suivi est mobilisée, elle se compose en plus de : l'ANPE, la Mission Locale, voire d'autres acteurs de l'emploi en fonction du public à mobiliser

**Partenaires**

- ARDIE47, ANPE, Mission Locale, SIAE, autres acteurs de l'emploi, Collectivités locales, entreprises (et leurs fédérations)

**Financiers**

- En 2007, la Maison de l'Emploi prend l'action en charge (sous-traité en partie à ARDIE47). Ensuite, le financement sera à redéfinir en fonction du volume des marchés.

**Logistique**

- Réunions régulières (sensibilisation, cellule de suivi) et travail en réseau (par mail, téléphone ou extranet)

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Implication des SIAE dans le projet et bonne coordination entre elles (le projet est bénéfique à tous à cette condition),

Fiche d'expérience

Développement et mise en œuvre de la clause d'insertion
Maison de l'Emploi du Villeneuvois et du Fumélois

- Travail en amont : informer sur le dispositif (qui peut paraître complexe) et bien expliquer la plus-value pour tous les acteurs impliqués (collectivité, acteurs emploi/insertion, entreprises, demandeurs d'emploi),
- Bien définir la méthodologie d'action avant de démarrer l'opérationnel,
- Etre vigilant à ce que le donneur d'ordre reste en lien avec la Maison de l'Emploi lors des différentes étapes (choix des marchés et lots retenus, entreprise choisie, démarrage ou retards…).

**Points de vigilance**

- Ne pas négliger de sensibiliser aussi les techniciens des collectivités qui passent les marchés publics : leur adhésion au projet est indispensable au bon fonctionnement de l'action. La seule sensibilisation des élus ne suffit pas.
- Ne pas négliger la valorisation des résultats de l'action (bilan) ou oublier de les transmettre aussi aux entreprises qui ont participé.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Diaporama de présentation des clauses d'insertion (outil de sensibilisation),
- Outils de suivi des marchés.

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre de donneurs d'ordres impliqués / nombre de marchés passés / nombre d'heures en insertion réalisées / nombre de personnes bénéficiaires / taux d'insertion professionnelle à la suite du marché…

Fiche d'expérience

# Relais Emploi Chantiers Maisons des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération Chartraine

## CONTEXTE

Dans le cadre des opérations de renouvellement urbains les collectivités aidés par l'ANRU (agence nationale de renouvellement urbains) inscrivent dans leurs appels d'offres une clause d'insertion par l'économie (art 14 CMP). Le public visé est :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 1 an)
- Les bénéficiaires du RMI
- Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP
- Les jeunes sans qualification

## OBJECTIFS

Augmenter le taux d'emploi des populations locales par le biais de la clause d'insertion et répondre au surcroît d'activité des entreprises intervenant sur les chantiers de renouvellement urbain.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- En relation avec les maîtres d'ouvrages : introduction de la clause d'insertion par l'économie,
- Entretien : entreprise notifiée, ANPE, coordonateur BTP pour aide la sélection des candidats. Utilisation de la plateforme de recrutement par simulation si nécessaire,
- Diffusion de l'offre en agence ANPE et auprès des Régies de quartier,
- Présentation des candidats et suivi jusqu'à la fin du chantier,
- Demande de justificatifs comme les contrats de travail ou nombre d'heures confiées à une Régie...
- Comités REC réguliers pour échanges d'informations entre les partenaires,
- Elaboration d'une plaquette à destination des entreprises expliquant le dispositif en détail.

## MOYENS

**Humains et partenaires**
- DDTEFP, Chartres Métropole, Ville de Chartres, Chartres Habitat, ANPE, MAJ, coordonateur BTP

**Financiers**
- Poste coordonateur BTP,
- Plaquette .

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
- Relances régulières auprès des maîtres d'ouvrages et des entreprises pour le suivi,
- Relations avec les agences d'intérim comme ADECCO, MANPOWER...

**Points de vigilance**
- Ne pas être trop directif avec les entreprises

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Plaquette d'information
- Des invitations pour petits déjeuners entreprises sont prévues.

## CRITERES D'EVALUATION

- Comités REC, tableaux de suivi
- Copie des justificatifs d'embauche

Fiche d'expérience

# Conseils pour optimiser l'intégration d'un nouveau salarié Plie de Lille, Lomme Hellemmes

## CONTEXTE

Les opérateurs du Plie de Lille, Lomme Hellemmes rencontrent une difficulté dans le maintien à l'emploi des bénéficiaires placés y compris sur des contrats durables. Le Plie estime selon les années et l'opérateur qu'environ un tiers à une moitié des contrats de travail sont interrompus avant 6 mois. Les raisons sont diverses : difficultés d'intégration des bénéficiaires dans les équipes, problèmes périphériques repérés et traités trop tardivement, problèmes de santé, intégration insuffisamment préparée avec l'entreprise, méconnaissance des règles de vie et de fonctionnement de l'entreprise...

Le nombre de ces situations est à minimiser tant pour la personne qui se trouve à nouveau en situation d'échec que pour le PLIE qui peut ainsi se décrédibiliser auprès d'entreprises partenaires.

## OBJECTIFS

- Diminuer les échecs des retours à l'emploi,
- Sensibiliser les employeurs et managers aux enjeux de l'intégration de nouveaux salariés et aux conditions de sa réussite,
- Aider les nouveaux salariés à mieux appréhender et intégrer les règles de vie en entreprise.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Les opérateurs Emploi du Plie appliquent la démarche suivante :**

1. Analyse des besoins de l'entreprise, de son organisation et du positionnement du poste à pourvoir (situation fonctionnelle, missions, activités, spécificités....)
2. Echanges avec le responsable sur les pratiques actuelles d'intégration et sur les étapes pouvant y contribuer ;
3. Sensibilisation des candidats au poste au travers de RIC en présence des employeurs et /ou d'entretiens individuels, sur les connaissances et compétences demandées dans l'exercice de la fonction ciblée, les comportements sociaux attendus, les droits et devoirs du salarié,
4. Validation de la compatibilité des situations individuelles par le conseiller emploi (logement, garde d'enfants, mobilité) avec les exigences de l'entreprise et mise en relation avec les services compétents pour la recherche de solutions adaptées.
5. Rappel au futur salarié des règles de vie en entreprise et des engagements réciproques employeur/employé y compris en utilisant le guide « Comment réussir son intégration en entreprise.
6. Entretiens de suivi lors de la 1ère semaine, en fin de période d'essai et à la demande pendant les 6 premiers mois, écoute et aide à la résolution des problèmes avec le nouveau salarié. Ces contacts s'établissent auprès du bénéficiaire seul, du référent de l'entreprise ou en trinôme selon la situation et les besoins.
7. Intermédiation auprès de l'employeur en cas de difficultés observées.

## MOYENS

**Humains**

- Bonnes pratiques à intégrer dans l'action quotidienne des conseillers emploi

## RECOMMANDATIONS

Facteurs de réussite

- Intégrer cet enjeu dans les objectifs et axes de travail des opérateurs du PLIE par exemple : fourniture obligatoire des contacts avec les entreprises et les bénéficiaires à partir de la mise à l'emploi
- Le Plie crée sur sur sa prochaine programmation un dispositif de suivi et de maintien dans l'emploi complémentaire et différencié des actions de médiation et de placement à l'emploi
- Communiquer sur les résultats opérationnels auprès des entreprises, des conseillers emploi eux-mêmes pour montrer les impacts positifs d'une telle pratique

# Job Rotation
# PLIE de la Communauté Urbaine d'Arras

## OBJECTIFS

L'outil "Jobrotation" est une démarche territoriale et sectorielle d'accompagnement des besoins et projets de formation de Très Petites et Petites Entreprises de secteurs artisanaux et industriels par le recrutement de demandeurs d'emploi "remplaçants".

Cette démarche vise plusieurs objectifs :

- . Amener les petites entreprises à développer des projets de formation pour les salariés, en priorité dans le bâtiment,
- Aider les entreprises dans l'organisation de la formation et le remplacement des salariés partant en formation,
- Rechercher des remplaçants, organiser éventuellement leur formation et négocier la pérennisation de leur poste.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Contacter individuellement des entreprises afin de leur proposer une réflexion sur la formation de leurs salariés en vue de répondre à l'évolution des techniques, des réglementations, approcher de nouveaux marchés, réfléchir sur l'organisation de l'entreprise en abordant notamment la gestion prévisionnelle des emplois, fidéliser des salariés par l'évolution de leurs compétences,
- Contribuer à l'élaboration des programmes de formation, aider à la recherche d'organismes de formation et ces financements (OPCA),
- Participer à l'organisation du remplacement : recherche de candidat, du contrat et des financements,
- Suivre l'intégration du salarié remplaçant et négocier la pérennisation de son poste.

La méthode se décline en X étapes qui sont les suivantes :

- Démarches téléphoniques auprès des entreprises,
- Rencontre de l'entreprise : diagnostic des besoins,
- Elaboration des plans de formation,
- Définition du profil du remplaçant,
- Ingénierie de formation avec l'organisme de formation
- Contact avec l'OPCA pour le coût de la formation,
- Recherche du remplaçant et présentation à l'entreprise,
- Organisation de la rotation avec l'Entreprise,
- Bilan et négociation du contrat du remplaçant.

## MOYENS

Financiers

- Sur 12 mois, coût du service : 53.000 € comprenant salaire et charges d'un chargé de mission + fonctionnement (pilotage - gestion et frais de structure).

Partenaires

- Chambres consulaires - ANPE - DDTEFP - Conseil Régional - Conseil Général - OPCA - les entreprises - Mission Locale - Coup de Pouce - Organismes de formation - CAPEB et FFB.

## RESULTATS

**Quantitatifs**

Action relancée en septembre 2005 après 18 mois de mise en veille. Sur 4 mois en 2005 :

- 19 entreprises ont adhéré à la démarche,
- 28 projets de formation ont été détectés,
- 1 entreprise a démarré l'action avec 2 remplaçants dont 1 ayant obtenu un CDD de 2 ans
- Un(e) chargé(e) de mission devrait développer des projets avec au moins 20 entreprises par an, avoir en moyenne 2 remplaçants par mois en action pour aboutir à la pérennisation de 15 contrats durables.

Job Rotation

PLIE de la Communauté Urbaine d'Arras

**Qualitatifs**

- Réponse conjointe à un besoin de montée en qualification de salariés et de recrutement en personnel,
- Evolution de l'organisation de l'entreprise favorable à son développement,
- Lien de confiance avec l'entreprise aidée qui facilite le placement de bénéficiaires du PLIE,
- Occasion d'immersion en entreprise pour des bénéficiaires du PLIE facilitant leur placement ou l'engagement d'un parcours de formation qualifiante.

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

- Analyse des besoins des entreprises,
- Ingénierie de formation pour le compte de l'entreprise,
- Recherche des candidats remplaçants avec accompagnement de leur intégration professionnelle.
- Recommandations

## FACTEURS DE REUSSITE

- Bonne analyse des besoins de l'entreprise,
- Capacité de négociation avec l'organisme de formation et l'OPCA,
- Connaissance des problématiques des Très Petites Entreprises,
- Connaissance des métiers du bâtiment,
- Relationnel,
- Bonnes connaissances des capacités de réponse du territoire en matière de recrutement.

Fiche d'expérience

# Le guide du tuteur
# PLIE de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais

## OBJECTIFS

- Sensibiliser les chefs d'entreprises à la notion d'insertion pour le nouvel arrivant au sein de leurs entreprises.
- Travail en collaboration pour trouver au sein du personnel celui ou celle qui sera identifié comme le tuteur d'insertion, cela dans le but d'une meilleure intégration du nouvel arrivant en dehors des aspects techniques du poste pourvu.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Création d'un guide nommé "Guide du Tuteur d'insertion" en lien avec quelques entreprises partenaires du PLIE. Diffusion du guide par une action de communication avec la CCI, la Société de communication Belle Image, la Communauté d'Agglomération du Boulonnais et la Chambre de Métiers.
- Démarche personnalisée au sein des entreprises par le PLIE.

## MOYENS

**Partenaires**

- La Communauté d'Agglomération du Boulonnais, la CCI, Société Belle Image, le PLIE, Chambre de Métiers, les entreprises locales.

## RESULTATS

**Quantitatifs**

7 entreprises ont travaillé sur le repérage du tuteur d'insertion après quelques mois et suite au recrutement au sein de leurs entreprises, les nouveaux embauchés ont été intégrés de façon différente dans l'entreprise, cela peut être source d'une plus grande motivation au poste de travail et permettre une stabilité du nouvel arrivant.

**Qualitatifs**

A ce jour, le travail axé sur la mise en place de l'action de communication pour l'ensemble des entreprises de l'agglomération (mise en lien sur le site internet Emploi de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais, diffusion aux entreprises par la CCI, remise du guide aux créateurs d'entreprise, artisans par la Chambre de Métiers...).

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

- Expérimentation de la fonction de tuteur d'insertion au sein d'entreprises.

Fiche d'expérience

# Mise en œuvre d'un contrat de suivi tripartite PLIE du Pays de Fourmies Trélon

## OBJECTIFS

- Faciliter l'intégration durable des bénéficiaires du PLIE dans l'emploi et leur adaptation sur le poste de travail.
- Optimiser les moyens disponibles sur le territoire et coordonner et intervenir dans ce but lors de son recrutement au terme d'un parcours.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Proposer à l'entreprise et au bénéficiaire du PLIE, un contrat de suivi durant les 6 premiers mois, engageant les 3 parties (entreprise/bénéficiaire/référent) depuis la prise de contact avec l'entreprise pour le recrutement, l'accueil dans l'entreprise, l'arrivée sur le poste de travail et la phase d'adaptation jusqu'à l'intégration définitive dans l'entreprise.

## MOYENS

**Financiers**

- Budget de l'action = 3392 euros

**Partenaires**

- Entreprises et tuteurs
- Organismes de formation
- OPCA
- Organismes sociaux
- club d'entreprises (FACE Thiérache)

## RESULTATS

**Quantitatifs**

1ère phase d'expérimentation du contrat de suivi sur 5 personnes et 4 entreprises.
2ème phase d'expérimentation du contrat de suivi sur 10 employeurs.

**Qualitatifs**

Amélioration de certains outils (rapport d'étonnement/ fiche de liaison).
Ajustement des fréquences d'utilisation de ces outils.

## OUTILS DEVELOPPES

- Contrat de suivi et avenants tripartis.
- Rapport d'étonnement bénéficiaire/référent.
- Fiche de liaison tuteur entreprise/référent.
- Enquête de satisfaction.
- Méthodologie d'intégration des bénéficiaires du PLIE dans l'emploi.

## APPORT SPECIFIQUE DU PLIE

- Création d'outils facilitant la mesure de l'adaptation et les contacts avec le tuteur.

Organisation d'un suivi adapté :

- Auprès du bénéficiaire afin de faire le point sur les difficultés et la progression, apporter des éclaircissements sur le fonctionnement de l'entreprise et les règles du monde du travail, valoriser les compétences mises en œuvre.
- Auprès de l'entreprise pour accompagner le tuteur dans la compréhension des difficultés éventuelles et leurs résolutions, lui permettre de mieux communiquer avec le bénéficiaire et d'évaluer son adaptation.
- Proposition à l'entreprise d'un ensemble de services complémentaires à la carte (établissement de fiches de poste, de procédures d'accueil, de mise en synergie de l'équipe pour l'accueil de nouveaux salariés, formation de tuteur...).
- Orientation du bénéficiaire et coordination des partenaires, organismes sociaux ou de formation, pour pallier aux problèmes rencontrés.

Fiche d'expérience

# Crèche interentreprises et intercommunale
# Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise

## CONTEXTE

Les commerçants du pôle commercial ATLANTIS, suite à des difficultés de recrutements et de turn-over du personnel, ont souhaité mener une réflexion à ce sujet avec la Secrétaire Générale du GIE. Une enquête « Entretien d'Embauche » fait apparaître que les femmes postulant préfèrent renoncer à l'emploi ou subir un congé parental (horaires Grande Distribution, 80 % des femmes sur ces métiers, recherche de garde d'enfants structurantes pour des horaires atypiques).
Partenariat avec le PLIE de l'agglomération nantaise sur la construction du projet.

## OBJECTIFS

- Fidéliser les équipes
- Limiter le turn-over.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

• Mettre à disposition sur place un mode de garde d'enfants, structuré, adapté aux horaires d'ouvertures – fermetures des commerces (du lundi 7h30 au samedi 21h30) ouvertures jours fériés quand autres magasins ouverts.
• Proposer un « outil » malléable en fonction des changements de plannings hebdomadaires (congés – maladie...),
L'équipe de la crèche s'adapte ainsi au cas par cas, aux horaires « commerces – distribution » pour répondre aux attentes (entreprises – salariés).
De cette expérience s'ensuit un partenariat renforcé entre le PLIE, puis la Maison de l'Emploi et le GIE Atlantis à l'origine du projet.

## MOYENS

**Humain**
- la Secrétaire Générale du GIE

**Financier**
• Etude pour le projet (suite rencontre avec la CAF et le Conseil Général) ⇒ financement 50 % CAF et 50 % entreprises,
• Investissement et fonctionnel : 50 % CAF (plus sur du fonctionnel) et 50 % entreprises (plus sur de l'investissement).

## RESULTATS

- Recrutement de 20 personnes pour la crèche.
- Objectifs atteints : Agrément pour 60 enfants ⇒ 90 inscrits sur l'amplitude horaire.
- Taux de fréquentation à 70 %
- Etude satisfaction à juin 2006 (depuis 2 ans d'ouverture) – 87 % très satisfaits.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Une page internet du concept sur le site atlantis-nantes.com

Fiche d'expérience

# Location de scooters et mobylettes portée par le Comité de Bassin d'Emploi Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Ouest Creusois

## CONTEXTE

Les demandeurs d'emploi du territoire ne bénéficient pas d'un service public de transport. Lorsqu'ils ne disposent pas d'un moyen de mobilité personnel, le frein à l'insertion professionnelle et à l'entrée en formation est trop important. De plus, le covoiturage a beaucoup de mal à se développer

## OBJECTIFS

- Permettre à un public sans moyen de locomotion propre d'accéder à l'emploi et la formation grâce à une mise à disposition de cyclomoteurs.
- Permettre une meilleure intégration par l'emploi des publics en difficulté d'insertion.
- Permettre une autonomie des personnes
- Agir en direction d'une meilleure adéquation de l'offre et de la demande en matière d'emploi
- Permettre aux personnes n'habitant pas sur place et n'ayant pas de voiture de pourvoir postuler dans des entreprises ou des Chantiers et Entreprises d'Insertion dans un rayon de 20 kms

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Le parc du service de prêt de cyclomoteurs se compose de 5 véhicules achetés en 2003, d'un véhicule de 1972 et de deux scooters récents. Les utilisateurs doivent justifier d'un entretien d'embauche, d'une activité professionnelle ou d'un suivi de formation. La facturation s'établit en fonction des revenus de la personnes (de 0,7€ à 1,5€ la journée utilisée de location). Le CBE contrôle le kilométrage parcouru en fonction de la distance domicile travail. Toute utilisation autre que professionnelle est sanctionnée, (au delà de 10% d'écart) par un surcoût kilométrique.
Un partenariat actif est en cours avec un garage prestataire qui assure un entretien régulier du matériel (1 fois par mois et par véhicule).
Ce service a déjà permis à des personnes de s'insérer durablement dans l'emploi et à d'autres d'accéder à la mobilité en obtenant le permis de conduire.

## MOYENS

**Humains**

- Temps de travail de la secrétaire et du Chargé de mission pour la gestion physique et administrative de l'action.

**Partenaires financiers**

- Conseil Général de la Creuse, Conseil régional du Limousin, Direction départementale des Affaires Sanitaires et Sociales.

**Logistique**

- Parc de 8 véhicules, Casques, antivols et assurances incluses, local

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Qualité du prestataire d'entretien
- Fiabilité du matériel
- Respect des critères d'attribution

**A éviter**

- Logistique imprécise
- Manque d'entretien du parc

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Plaquette d'information
- Site internet du CBE du Pays Ouest creusois

## CRITERES D'EVALUATION

- Nombre de jours de prêt

# Une roue de secours pour l'emploi
# Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois

## CONTEXTE

Le Pays d'Artois, de part son grand nombre de communes (255) et sa spécificité semi rurale, est un territoire peu ou mal couvert par les transports en commun (horaires de bus mal adaptés, communes ou zones urbaines non desservies ...). Les partenaires de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois s'accordent donc tous à dire que la mobilité constitue un frein à l'accès à l'emploi, il fallait réfléchir à une solution alternative et originale.

## OBJECTIFS

- Permettre l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi via la location d'un véhicule sur une durée maximale de trois mois (par période d'un mois renouvelable) à raison de 5€ par jour de location

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Achat d'une dizaine de véhicules par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois pour les mettre à disposition des demandeurs d'emploi (sous réserve qu'aucune autre solution alternative ne soit possible : transport en commun, co voiturage...)
Ce service est accessible à tout demandeur d'emploi ayant une promesse d'embauche, une mission d'Intérim ou un contrat de travail, quelque soit la durée
Le demandeur d'emploi doit être orienté vers la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois par un prescripteur partenaire (ANPE, Mission Locale, PLIE et Conseil Général) qui aura validé en amont l'éligibilité du futur locataire
Le service est réalisé en partenariat avec le CFA de la chambre des métiers et de l'artisanat via la création d'une mini entreprise qui a en charge la gestion du planning de réservation des véhicules, la tenue de la comptabilité ainsi que la traçabilité des véhicules (rappel pour vidange, état des réparations...)
L'atelier du CFA réalise quant à lui les réparations et l'entretien courant des véhicules

## MOYENS

**Humains**
- Recrutement d'un responsable du parc automobile (sous forme d'un contrat d'avenir).

**Financier**
- Appui financier de fondations et de la Région (dossiers en cours) sur le volet investissements, participation du conseil général pour les bénéficiaires du RMI et auto financement Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois.

**Partenaire**
- ANPE, Mission Locale, PLIE, Conseil général

Fiche d'expérience

# Mobil'Eco
# PLIE du Sénonais

## CONTEXTE

Le manque de mobilité des publics en difficultés sociales représente un obstacle à leur insertion sociale et professionnelle.
Cette réalité trouve ses sources dans le phénomène "d'immobilité forcée" du à la faiblesse du budget qui peut être alloué à l'exercice de la mobilité. (Financement du permis, acquisition et/ou coût de "fonctionnement du véhicule" (assurance, carburant, entretien courant).
Parallèlement, l'insertion économique induit une mobilité plus diffuse dans l'espace, compte tenu de la taille du bassin d'emploi, de sa "ruralité" et du développement des zones d'activités dans les communes périphériques (plus ou moins proches) aux agglomérations.

## OBJECTIFS

L'association A.I.L.E.S et l'ensemble de ses partenaires œuvrant dans le cadre de leur objectif commun d'insertion et/ou de réinsertion, décident de renforcer leur action en faveur des publics respectifs dont ils ont l'administration, en améliorant leur mobilité géographique.
Dans ce cadre, l'association A.I.L.E.S s'engage à mettre en place un système de transport individualisé, éventuellement collectif en cas de nécessité, pour les personnes en recherche d'emploi dont le manque de moyen de locomotion est le frein évident à l'insertion sociale et économique.
L'objectif de ce dispositif est d'apporter un soutien matériel temporaire dans l'attente d'aboutir à l'autonomie nécessaire à l'accès ou à la pérennisation d'un emploi.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

1. Il appartient aux prescripteurs de s'assurer que le bénéficiaire ne dispose effectivement pas de moyen de locomotion, qu'il est dans l'impossibilité de se déplacer par ses propres moyens, ou qu'il ne dispose pas de capacité financière propre à lui permettre d'avoir recours aux transports en commun, au prêt ou à la location de mobylettes, ou de participer à un co-voiturage...).
2. Le prescripteur prend contact avec l'association AILES pour réserver un véhicule.
3. Il remplit un coupon (numéroté) de confirmation de transport, le remet à l'attributaire et transmet une copie du dit coupon par télécopie à l'Association AILES dans un délai raisonnable qui ne saurait dépasser 48 heures.
4. Lors de sa prise en charge pour le transport, le bénéficiaire remettra le coupon de confirmation au chauffeur qui devra le signer et le conserver , après avoir indiqué l'heure de départ et d'arrivée.
5. Ce coupon servira de justificatif d'exécution de transport.
6. La prestation de transport ne saurait être effectuée par le dispositif Mobil'Eco si le bénéficiaire présente pas un coupon dûment attribué par un prescripteur.
7. En cas de difficulté d'exécution du transport, l'Association AILES en informera dans les plus brefs délais le(s) prescripteur(s).

## MOYENS

**Humains**
- 3 personnes (1 secrétariat, planification logistique + 2 chauffeurs)

**Partenaires**
- Prescripteurs : Agence Locale Pour l'Emploi, Conseil Général, Centre Communal d'Action Social, Mission Locale et permanences décentralisées, Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi.
- Financiers : Conseil Général, Communes associées, Agence Locale Emploi, Mission Locale, Plan Local pour l'Insertion et pour l'Emploi.

**Logistique**
2 véhicules, locaux (bureau "administratif", garages pour le stationnement des voitures), mobilier de bureau et matériel informatique, coupons de réservation de transport.

Mobil'Eco

PLIE du Sénonais

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Implication des prescripteurs, gestion financière rigoureuse au niveau suivi des paiements par les bénéficiaires, penser dès la mise en place à la pérennisation (financière) du dispositif.

## RESULTATS

Depuis début 2007, développement complémentaire du dispositif avec la mise en place et la gestion d'une véritable plate-forme logistique regroupant le transport des personnes en voiture + la location de mobylettes + la location de vélos.
Quelques données sur le transport des personnes en voiture pour le 1er semestre 2006 :
Nombre total de personnes transportées : 105
Nombre total de trajets effectués : 1722

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Bilan annuel détaillé disponible
- Plaquette informative, règlement, principe de fonctionnement (à l'intention des prescripteurs et des bénéficiaires.)

Fiche d'expérience

# Candidathèques sectorielles PLIE du Pays de Caen

## CONTEXTE

Les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement n'ont pour autant pas toujours les moyens humains ni la volonté de gérer des candidatures spontanées arrivant en nombre important et quasiment en permanence.
C'est pourquoi le PLIE propose l'envoi groupé de candidatures pour un métier ciblé, par le biais d'un document unique relié.

## OBJECTIFS

- Coordonner la mise en relation entre les bénéficiaires PLIE et plusieurs acteurs locaux du secteur visé
- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises sans les solliciter de façon « éparpillée »
- Gagner du temps dans le suivi des candidatures en traitant plusieurs profils à la fois.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Deux expériences ont été menées sur le territoire de Caen la Mer :**
Une candidathèque « grande distribution » : Regroupant 50 CV de bénéficiaires PLIE pré-sélectionnés sur la base d'un projet validé dans 4 métiers ciblés (ELS, hôtesses de caisse, métiers de bouche et vendeurs techniques), le document relié et classé par métier a été remis aux RH des magasins des trois principales enseignes locales de la grande distribution. Une « fiche signalétique » accompagnait chaque CV pour préciser le métier visé, la mobilité géographique, la recherche de temps plein ou de temps partiel.
Une candidathèque « forum propreté » : Regroupant 56 CV de bénéficiaires PLIE pré-sélectionnés sur la base d'un projet validé dans les métiers de la propreté (agent de propreté, agent de petite maintenance, entretien et réparation, agent en espaces verts), le document relié et classé par métier a été remis aux entreprises participant à un forum « propreté » organisé par des partenaires locaux. Un envoi du document par courrier a ensuite permis de toucher des entreprises du secteur non présentes sur le forum.
Dans les deux cas, chacun des employeurs visés a été informé du rôle du PLIE et a fait l'objet d'un suivi des candidatures.

## MOYENS

**Humains**
- Chargée de mission « Relations entreprises » pour l'élaboration de l'action, la centralisation des CV, la diffusion aux employeurs et le suivi des candidatures,
- Référents de parcours pour la sélection des profils et le renseignement des « fiches signalétiques » individuelles.

**Partenaires**
- Entreprises des secteurs visés.

Financiers :
- Pas de flux financiers.

**Logistique**
- Présence sur le forum et auprès des entreprises visées.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
- Bien décrire les métiers visés aux référents de parcours,
- Joindre au CV une fiche signalétique précisant des données telles que la mobilité géographique ou la disponibilité horaire.

**Points de vigilance**
Ne pas intégrer des CV de personnes non disponibles (« au cas où »), car les employeurs ne persistent pas à appeler les candidats si les premiers contacts sont infructueux.

Fiche d'expérience

Candidathèques sectorielles
PLIE du Pays de Caen

## RESULTATS

- Grande distribution : 3 sorties positives en contrats de professionnalisation et plusieurs missions et CDD de remplacements.
- Propreté (action en cours de suivi) : de nombreux candidats contactés par les employeurs, mais peu de correspondance entre besoins de l'entreprise et disponibilités horaires des candidats.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Fiches « signalétiques » accompagnant le CV.

Fiche d'expérience

# Pas pour l'Emploi
# PLIE de Lille, Lomme, Hellemmes

## CONTEXTE

Les équipes emploi sont spécialisées sur des champs d'activités porteurs d'emploi sur le bassin d'emplois de Lille.
Une équipe principale de conseillers est centralisée au sein du service « Secteur Emploi du PLIE ». Elle reçoit les bénéficiaires jeunes et adultes des communes de Lille, Lomme et Hellemmes proches de l'Emploi. L'équipe est composée de 7 conseillers emploi spécialisés sur une dizaine de secteurs d'activités : l'industrie et les techniques, le transport et la logistique, les services à la personne, les métiers du tertiaire de bureau dont l'informatique de gestion et la téléprospection, la restauration et les services aux entreprises (sécurité, nettoyage de bureau et industriel, espace vert...) le commerce, le bâtiment.
Certains conseillers organisent leur action en « Cellule Emploi » menée en partenariat avec l'ANPE pour rendre plus efficace leur offre de services aux entreprises : une cellule spécialisée en bâtiment, une Cellule d'Appui au Recrutement Services à la personne.
La prospection et la relation aux entreprises s'organise sur un champ géographique large : la métropole lilloise, et « colle » fortement aux commodités offertes par les réseaux de transport en commun.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**Démarche utilisée pour le rapprochement Offre/ Demande d'emploi.**

1. Prospection ciblée d'entreprises du territoire susceptibles d'embaucher des profils de 1er niveau de qualification et proposition d'un service d'appui au recrutement et d'aide à l'intégration dans l'entreprise.
2. Analyse des besoins de l'entreprise et négociation des profils.
3. Présélection des candidatures sur CV et lors d'entretiens individuels ou à l'issue de collectifs.
4. Préparation des publics en amont des mises en relation :
   - Explicitation détaillée du poste, de l'environnement professionnel, du mode d'organisation et de la culture de l'entreprise avant chaque mise en relation avec un employeur
   - Conseils pour l'intégration, l'adaptation au poste et aux conditions de travail, la relation avec les collègues et le responsable, ...
   - Coaching pour aider le candidat à valoriser ses expériences, compétences et aptitudes
   - Négociation de mises en situation pratique pour mettre en confiance l'entreprise et/ou le candidat (stage , EMT, Tests par les habiletés...)
   - Préparation aux entretiens de recrutement avec l'appui des parrains
5. Conseils à l'entreprise et information des candidats sur les contrats de travail et les mesures d'aide à l'embauche les plus adaptés, appui à l'entreprise pour la mise en œuvre : aide au montage des plans de formation individualisés préalable à l'embauche, des contrats en alternance, prise de contact avec l'ALE pour les CIE...
6. Activation d'aides financières individuelles par les référents sur éventuelle demande du conseiller emploi pour faciliter le maintien ou l'accès à l'emploi (prise en charge frais de transport du 1er mois, aides pour l'équipement, location de mobylette, aide financière pour la garde des enfants...)
7. Accompagnement suite au placement à l'emploi.

## MOYENS

**Humains**

- Bonnes pratiques à intégrer dans l'action quotidienne des conseillers emploi

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Des plans de prospection précis par secteurs d'activités, des contacts à établir auprès d'acteurs de la branche sur le territoire dont les organismes de formation et les agences d'intérim
- La fidélisation des entreprises qui recrutent fréquemment
- Etablir des partenariats avec les équipes professionnelles de l'ANPE sur le passage de tests par habilité, pour pourvoir des offres ou le Plie n'a pas de bénéficiaires à proposer...

## RESULTATS

Pour l'année 2006 : 377 offres gérées, 388 bénéficiaires accueillis en vue d'une mise en relation, 36 réunions d'information collective de présentation des entreprises et postes à pourvoir, 120 placements durables, 130 placements de moins de 6 mois.

Fiche d'expérience

# Insertion dans un réseau d'entreprises accueillantes PLIE Melun Val de Seine

## CONTEXTE

Cette action a été mise en œuvre afin de répondre à une problématique que nous rencontrons de plus en plus fréquemment chez les personnes sans activité depuis un certain temps à savoir, l'adaptation des comportements et la compréhension du fonctionnement de l'entreprise. Ces difficultés se traduisent par des retards, absences non excusées, non respect des consignes, réactions inadaptées, désinvestissement ou toute autre forme d'attitudes mettant en péril l'embauche (lors des entretiens) et l'intégration.

## OBJECTIFS

- Permettre l'embauche et l'intégration de bénéficiaires du PLIE sur des postes de travail correspondant à leurs souhaits, aptitudes et compétences, dans des entreprises du secteur marchand regroupées au sein d'un réseau d'entreprises dites « accueillantes ».
- Favoriser la réussite de l'insertion professionnelle dans ces entreprises par :

–Une préparation personnelle et collective des bénéficiaires en centre de formation. (travail sur soi, sur ses représentations de l'entreprise, sur le comportement à avoir dans l'entreprise visée, sur la connaissance de l'entreprise accueillante )
–Un accompagnement de l'intégration du bénéficiaire durant les 3 premiers mois de son contrat
–Une relation avec l'entreprise d'accueil durant 6 mois.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**1ère phase : mobilisation et préparation**

- Mobilisation du réseau des entreprises accueillantes (mobilisation du réseau existant, prospection),
- Mobilisation des candidats sur 5 semaines avec des phases en groupe et certaines en individuel et une période de stage préalable à l'embauche.

**2ème phase : accompagnement du salarié dans l'emploi**

Cet accompagnement s'effectue avec régularité à l'intérieur de l'entreprise mais aussi à l'extérieur pour permettre l'expression libre des salariés (regroupements toutes les deux semaines). Les référents du PLIE sont également en soutien pour toutes les questions annexes à l'emploi qui pourraient intervenir durant cette phase.

## MOYENS

**Humains**

- Deux formatrices accompagnatrices avec l'appui d'une troisième personne pour les négociations avec

**Partenaires**

- L'action est portée par un organisme de formation (AMANA) qui active et élargit son réseau d'entreprises

**Financiers**

- L'action est cofinancée par le conseil général et le PLIE

Logistique

- Une salle de formation, des postes informatiques connectés.

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

Il est important que cette action se déroule dans le cadre du PLIE pour que les personnes prescrites soient bien en phase avec les objectifs de l'action et qu'elles soient suivies par un référent durant l'action. Par ailleurs, pour que l'intégration fonctionne il faut que l'opérateur assure une réelle intermédiation avec l'employeur. L'action se déroule en entrées/sorties permanentes mais il est important de maintenir un nombre suffisant de personnes en cours d'action pour profiter de la dynamique de groupe.

## RESULTATS

L'action a été lancée fin 2006 il est donc encore trop tôt pour en tirer des conclusions mais l'objectif est le placement d'au moins 70% des bénéficiaires s'étant réellement engagés dans l'action

Fiche d'expérience

# La méthode IOD
# PLIE du Pays de Brest

## CONTEXTE

L'ambition prioritaire du PLIE du Pays de Brest, outre de contribuer à la réduction du chômage, est surtout de modifier la file d'attente du chômage au profit des personnes les plus éloignés de l'emploi. Le fait que 4 à 5 millions d'emplois changent de mains tous les ans créent de nombreuses opportunités, mais faute d'agir sur la sélectivité des recrutements, c'est toujours le public le plus en difficulté qui, se trouve écarté de ces emplois, relégué dans l'exclusion ou marginalisé. Il s'agit d'inverser cette tendance.

## OBJECTIFS

Un des principaux obstacles à la reprise d'emploi réside dans la sélectivité des pratiques d'embauche des employeurs. L'action, cherche à agir sur ces pratiques. Pour ce faire, la démarche part de la demande d'emploi durable des personnes afin de négocier leur embauche en contrat de 6 mois minimum, l'objectif visé étant l'accès à un CDI à temps plein en entreprise du secteur marchand.

Cette démarche d'accès direct à l'emploi ne fait pas de la formation un préalable à l'emploi, à l'opposé d'autres logiques d'insertion en France. Les bénéficiaires, chômeurs de longue durée, sans qualification ou socialement isolés, ne doivent pas d'abord faire l'objet d'un diagnostic, construire un projet, ou être « resocialisées » et préparées pour s'adapter aux exigences réputées immuables de l'entreprise

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

- Six équipes emploi constituées chacune de deux Chargé(e)s de Relation Entreprises, réparties sur le territoire du Pays de Brest, (7 communautés de communes pour 89 communes, 375000 habitants) prospectent les entreprises en proposant un service d'aide au recrutement et à l'intégration de nouveaux salariés. La prospection est ciblée en partant de la demande des chercheurs d'emploi accueillis.
- Une analyse du besoin de l'entreprise est réalisée en mettant en avant les tâches à réaliser et non l'expérience ou le diplôme demandé pour occuper le poste. Une visite du poste est réalisée.
- Les offres sont proposées aux chercheurs d'emploi accueillis sur l'équipe.
- Le candidat sera présenté seul sur le poste sans mise en concurrence avec un autre personne
- Une mise en relation est réalisée sans transmission du CV, en présence du chargé de relation entreprise. La rencontre est réalisée autour du poste de travail à chaque fois que cela est possible.
- Suite au démarrage du nouveau salarié, des entretiens de validation sont réalisés . Au cours de ces échanges différents points sont abordés : le démarrage et l'évolution du salarié sur son poste, les pratiques de l'entreprise pour favoriser la réussite du salarié sur son poste, les points positifs et les marges de progressions.

## MOYEN

- Humains : 1 Animateur d'équipes à temps plein, 11 Chargées de relation entreprises.
- Partenaires : Conseil Général du Finistère, les 7 Communautés de Communes constituant le Pays de Brest, l'ANPE, la Chambre de Commerce et d'Industrie, le Centre d'Information des Femmes et des Familles, Mission Locale, les Maisons de l'Emploi.
- Financier : Fonds Social Européen, Conseil Général, Communautés de Communes.

## RESULTATS

Pour l'année 2006, l'action des équipes emploi :

- 150 placements durables maintenus à 6 mois : Dont 53% en Contrats à Durée à Indéterminée
- 454 personnes ont collaboré avec les équipes emploi. Le taux de reprise d'emploi à la fin de l'année était de 55%
- 457 offres d'emploi captées et exploitées.

Fiche d'expérience

# Chargée de mission stages Post-BAC
# Maison des Entreprises et de l'Emploi
# de l'Agglomération Chartraine

## OBJECTIFS

• Apporter un soutien aux entreprises dans la recherche de stagiaires avec un entretien au préalable par téléphone sur leurs attentes et les profils des stagiaires recherchés.
• Offrir un accompagnement individualisé à toute offre de stage grâce à un rapprochement de l'offre et de la demande.
• Apporter des solutions et des outils (pistes) aux entreprises pour les aider à trouver des stagiaires.
• A titre exceptionnel : Utilisation du réseau entreprise de Chartres métropole pour la mise en relation des demandes de stage reçus à la MEE mais également par le biais d'autres sources.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Dans un premier temps il faut détecter l'offre de stage : soit l'entreprise envoi elle-même son offre de stage, soit l'offre est détectée lors des diverses visites des entreprises par moi-même ou par les différents intervenants de la Maison des Entreprises et de l'Emploi.
Ensuite il faut traiter l'offre : en rapport avec le profil souhaité par l'entreprise grâce un portefeuille de demandes de stage existant ou par le biais d'autres outils (internet, CCI, Adittes....)
En ce qui concerne les demandes de stage (à titre exceptionnel) : après réception du CV et de la lettre de motivation de l'étudiant. Un contact téléphonique est utile pour en savoir plus sur le contenu de son stage, sa mobilité géographique, la durée, le secteur d'activité etc....Et, il est impératif de vérifier si de son cote, des démarches sont effectuées.

## MOYENS

**Humains et partenaires**
• Les Entreprises de l'agglomération Chartraine, la CCI, les établissements de formations supérieures de divers départements...
**Logistique**
• Liste des entreprises grâce au logiciel GEPE, internet, le Codel (demandes de stages.).

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**
• Connaître les différents acteurs du monde du travail,
• Déterminer avec précision le besoin entreprise pour pouvoir l'accorder avec une demande,
• Avoir un bon relationnel pour les divers contacts avec les entreprises (Aimer communiquer),
• Etre dynamique, disponible et organisé dans son travail,
• Relancer régulièrement les entreprises et les stagiaires pour s'assurer que leurs besoins sont toujours d'actualité et mettre, ainsi, à jour le plan d'action «recherches».
**Points de vigilance**
• Ne pas oublier de traiter une demande urgente.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

• Se créer un document sur Excel pour l'offre des entreprises et un document pour la demande des stagiaires.

## CRITERES D'EVALUATION

• Nombre de personnes ou d'entreprises qui ont fait appels à la MEE et dont ceux qui ont trouvés un stage grâce à la MEE (pourcentage de personnes sorties du dispositif).

Fiche d'expérience

# Transmission reprise en Cotentin
# Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

## CONTEXTE

Un nombre important de chefs d'entreprises, dans le pays du Cotentin, ont plus de 55 ans et vont être concernés dans les prochaines années par la transmission de leur entreprise.
La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin, la CCI et la Chambre de Métiers ont souhaité proposer à toutes les entreprises commerciales et artisanales du pays du Cotentin, et à tous les candidats à la reprise d'entreprises, d'avoir accès aux mêmes facilités dans leurs démarches de transmission/reprise

## OBJECTIFS

- Vaincre l'isolement des chefs d'entreprises face à la transmission en les accompagnant dans leurs démarches (anticipation, préparation, conseils...),
- Aider au rapprochement des cédants et des repreneurs,
- Renforcer la pérennité des entreprises reprises par un accompagnement personnalisé,
- Aider au maintien d'un maillage commercial harmonieux et éviter la désertification commerciale de certaines zones (rurales, quartiers, pôles de proximité...).

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**L'offre de services est organisée selon les modalités suivantes :**

- Détection anticipée des cessions et transmissions potentielles en s'appuyant sur les différents motifs '(départ à la retraite, vente, difficultés),
- Sensibilisation et information des cédants : réunions de sensibilisation,
- Accompagnement des projets de transmission–reprise pour optimiser les conditions de transmission,
- Recherche de repreneurs,
- Mise en relation cédants – repreneurs,
- Accompagnement des repreneurs : intégration des repreneurs dans la filière Entreprendre en France.
- Immersion dans l'entreprise à reprendre pour faciliter le passage de relais entre cédant et repreneur,
- Centralisation de l'information pour alimenter un observatoire du prix des fonds de commerce en Cotentin,
- Mise en place d'une communication commune entre la Maison de l'Emploi et de la Formation, la CCI et la chambre de métiers sur le service proposé

## MOYENS

**Humains**

- Chargés de mission Maison de l'Emploi et de la Formation, CCI CC, Chambre de Métiers

**Financiers**

- Etat, CCI CC, Région

## RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Le respect des champs d'intervention des deux consulaires,
- La valeur ajoutée de la Maison de l'Emploi et de la Formation se situe dans sa capacité à impulser un dispositif territorial d'accompagnement harmonisé pour l'ensemble des cédants et des repreneurs.

## RESULTATS

L'action a été engagée début 2007. L'objectif est d'accompagner la transmission/reprise de 200 entreprises en 4 ans.

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Plaquettes de présentation du dispositif territorial

Fiche d'expérience

# Cellule de coordination STORA ENSO
# Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois

## CONTEXTE

La Communauté de Communes Osartis a subi la fermeture des machines 3 et 4 de l'usine de papier STORA ENSO de Corbehem, provoquant le licenciement de plus de 250 personnes.

## OBJECTIFS

- Suivre la reconversion des salariés dans le cadre du Plan Social pour l'Emploi, en partenariat avec le cabinet de reclassement choisi par l'entreprise (ALTEDIA).
- Utiliser la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois et sa légitimité pour regrouper l'ensemble des partenaires économiques et sociaux concernés.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois a donc créé une cellule de coordination regroupant le Responsable Ressources Humaines de l'entreprise, le cabinet de reclassement, la DRTEFP, la DDTEFP, le Conseil Général, le Conseil Régional, l'ANPE, les ASSEDIC, l'AFPA, l'Intercommunalité, la Préfecture, les consulaires, l'inspection du travail, la DRIRE...
Régulièrement, les partenaires se réunissent à l'initiative de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois pour faire le point sur les taux de reclassement et sur les suites à donner.

## MOYENS

**Humains**
- Recrutement d'un chargé de mission sur une durée de 12 mois par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois.

**Financier**
- Autofinancement de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays d'Artois.

Fiche d'expérience

# Cellule de reclassement interentreprises
# Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

## CONTEXTE

L'industrie représente plus de 25 % de l'emploi salarié sur le bassin dieppois. Chaque année, des entreprises perdent des emplois et plusieurs d'entre elles, dépendantes de la filière automobile, sont actuellement fragilisées.
La Maison de l'Emploi a informé l'Etat de son souhait de porter une cellule de reclassement interentreprises dès la sortie, le 25 avril, du décret n°2007 – 604 fixant les conditions de participation des Maisons de l'Emploi aux actions du fonds national de l'emploi.
Le sous-préfet étant lui aussi très favorable à cette démarche, un groupe de travail a été mis en place afin d'établir le calendrier de mise en œuvre et rédiger le cahier des charges de la consultation.
Les Présidents des 2 Tribunaux de commerce du territoire sont tout à fait intéressés par ce projet qu'ils entendent promouvoir auprès des entreprises en difficulté. . Ils souhaitent néanmoins qu'une communication soit faite en amont (auprès des consulaires) afin que ce dispositif devienne davantage un outil de prévention qui permette aux entreprises de traverser la crise, plutôt qu'un dispositif susceptible d'être mis en place après une fermeture.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

Dans le cas du portage par une Maison de l'Emploi, la convention de cellule de reclassement est signée entre l'Etat et cette dernière. C'est la Maison de l'Etat qui est garante vis-à-vis de l'Etat des résultats obtenus.

### Les étapes du projet :

**1) L'hébergement de la cellule.** Les services de l'Etat considèrent à juste titre que c'est la principale difficulté à résoudre dans le cas d'une cellule de reclassement interentreprises. Deux hypothèses peuvent se présenter :
- • soit la Maison de l'Emploi peut accueillir la cellule,
- soit la Maison de l'Emploi ne le peut pas et, dans ce cas, elle doit préciser dans la consultation que c'est au prestataire de proposer des locaux, avec les surcoûts que cela suppose. Quels que soient les frais assumés par ce prestataire, l'Etat ne participera jamais au-delà d'un plafond fixé à 2 000 € par bénéficiaire.

La Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois a fait le choix d'accueillir la cellule dans ses locaux définitifs dès que les travaux seront terminés (1er trimestre 2008)..
**2) La rédaction du cahier des charges**. Il convient d'adapter le modèle de cahier des charges utilisé par l'Etat pour la mise en œuvre d'un convention de reclassement classique (obligatoire pour les entreprises qui licencient plus de 50 salariés).
**3) L'instruction de la demande de conventionnement** par la DGEFP. C'est une formalité nouvelle prévue à l'article 2.2 de la circulaire DGEFP n° 2007-20 du 17 juillet 2007. Dans le cas de la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois, c'est la DDTEFP qui se charge de la démarche.
**4) Le choix du prestataire.** Selon l'expérience acquise par l'Etat et/ou les ANPE dans ce domaine, il y a un intérêt certain à privilégier les prestataires qui ont une bonne connaissance du territoire.

**Méthode :**
Composition du groupe de travail :
- La Directrice de la Maison de l'Emploi,
- Les directrices des 2 ALE,
- Le Directeur de l'antenne locale de l'Assédic,
- La Coordonnatrice Emploi Formation,
- Le Directeur Départemental adjoint du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,

**Calendrier :**
- 13 juin 2007: réunion du groupe de travail pour la mise au point du projet,
- 15 juin/15juillet : travail sur le cahier des charges,
- 18 juillet : réunion du groupe de travail (validation du cahier des charges,

Cellule de reclassement interentreprises
Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois

- Fin juillet : demande transmise à la DGEFP,
- Fin août : envoi du dossier de consultation,
- 28 septembre : date limite de remise des offres,
- 19 octobre : réunion du groupe de travail (choix des propositions),
- 7 novembre 2007 : audition des prestataires,
- Ouverture de la cellule de reclassement : Janvier 2008.

## MOYENS MOBILISES PAR LA MAISON DE L'EMPLOI

**1) Acquisition de matériel :** estimation 10 000 € TTC (2 bureaux, 2 chaises, 24 chaises empilables, 1 table de réunion, 1 téléphone, 3 ordinateurs complets, divers équipements).
Une demande de subvention a été adressée au Département dans le cadre de l'aide apportée aux associations pour l'investissement, une autre à la Caisse d'Epargne dans le cadre du PELS.
**2) Communication :** estimation 2 800 € TTC.
Réalisation et diffusion d'un dépliant d'information en direction des chefs d'entreprises Ce dépliant sera mis à la disposition des intéressés entre autres à la Chambre de Commerce et d'Industrie, à la Chambre de Métiers et de l'artisanat et dans les tribunaux de commerce.
**3) Valorisation de la mise à disposition** de moyens matériels et logistique.

## EVALUATION

**Mise en place d'un Comité de suivi composé de :**
- Représentants de la direction des entreprises,
- De représentants des salariés, du prestataire,
- De l'ANPE,
- De l'Assédic,
- De la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois,
- Des organismes d'orientation et de formation sollicités,
- De la DDTEFP.

Le prestataire rend compte de l'action menée aux moyens de documents remis et commentés à chaque réunion du comité de suivi (article 2-2- du cahier des charges).

## DOCUMENTS DISPONIBLES

- Cahier des charges, documents de communication.

Fiche d'expérience

# Plate forme de ressources inter partenariales pour l'industrie automobile Maison de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation du Pays de Rennes

## CONTEXTE

Près de 25.000 salariés travaillent en Bretagne dans la filière automobile.
L'automobile est le premier secteur industriel du département d'Ille-et-Vilaine et de la zone d'emploi de Rennes (près de 14.000 salariés fin 2004).
La filière automobile connaît d'importantes mutations auxquelles nos entreprises régionales n'échappent pas : un marché totalement exposé à la concurrence mondiale, une recherche constante d'innovation technologique (électronique embarqué), d'innovation organisationnelle (entre les différents acteurs de la filière) pour produire au meilleur coût, évolutions des compétences et des qualifications des personnels.
La situation de la filière automobile est difficile et les perspectives nationales sont médiocres. L'Ouest n'échappe pas à cette conjoncture .
En Ille-et-Vilaine, l'ANPE recense actuellement 2.600 demandeurs d'emploi issus d'entreprises du secteur de l'automobile.
Sur le bassin de rennes en particulier : le Rome « 44131 agent de montage assemblage de la construction mécanique » est estimé à 1083 Inscriptions en 2005 soit DEFM 123 = 692 avec 30% DELD au 31/12/05.

## OBJECTIFS

- Conduire des actions de reclassements en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés issus des entreprises du secteur automobile confrontées à des difficultés économiques en tenant compte des besoins dans les secteurs et métiers en tension,
- Prolonger et compléter ces actions en appréhendant et en structurant, si besoin, les moyens à mobiliser en cas de difficultés sectorielles à venir en utilisant les potentialités du territoire et notamment celles réunies au sein de la Maison de l'Emploi,
- Contribuer à développer une gestion locale inter-professionnelle des compétences en facilitant les mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours.

## DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE

**La prestation proposée est la suivante :**

- Centres « ressources » : information sur les métiers et les offres de formation intégrant les initiatives locales de rapprochement des demandeurs d'emploi avec le marché local de l'emploi.:
- **Offre de prestations de « reclassement » :**

–Accueil et accompagnement personnalisés avec un suivi renforcé. (350 personnes)
–Détection des besoins et des offres d'emploi avec des mises en relation finalisées au placement dans l'emploi.

**Selon les axes opérationnels suivants**

–Faciliter le retour à l'emploi et l'adaptabilité professionnelle.
–Faciliter la promotion professionnelle et le développement des carrières par la validation des compétences acquises et par l'acquisition de compétences nouvelles.
–Activer le dispositif d'aide au retour à l'emploi de l'Assédic dans le respect des enveloppes allouées (contrats de professionnalisation et aides incitatives à l'employeur actions de formation préalable à l'embauche)
–Mobiliser les aides financières à la formation – notamment avec le Conseil Régional, l'Assédic, OPCA, AFPA...
–Inciter les bénéficiaires à se positionner sur les offres d'emploi des métiers en tension en lien avec les offres de service de l'AFPA et autres organismes
–Aider à la création ou à la reprise d'entreprises
–Faciliter la mobilité géographique en privilégiant les mouvements entre les bassins d'emploi du département d'Ille et Vilaine

**Fiche d'expérience**

## Plate forme de ressources inter partenariales pour l'industrie automobile Maison de l'Emploi de l'insertion et de la formation du Pays de Rennes

–Faciliter les mobilités professionnelles « sur des secteurs porteurs » notamment hors filière automobile, en s'appuyant sur les compétences transverses repérées lors des entretiens individuels.

- **Actions visant à la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours :**

–Sur le bassin de Rennes : à partir du dispositif Transcompétences développé par le CODESPAR.

–Mise en application pratique sur le public concerné (potentiel de 350 personnes suivies) -en liaison avec L'ANPE - pour faciliter les reconversions professionnelles.

–Ces actions prennent en compte la GTEC développée par le CODESPAR.

- **Actions visant à la mobilisation des entreprises.** Ces actions prennent en compte les démarches GPEC développée par l'UDE pour l'interprofessionnel et par L'UIMM/AFPA pour la filière automobile.

### MOYENS

**Humains**

- 4,5 postes.

**Partenaires**

- ANPE, ASSEDIC, UDE et UIMM, Comité de bassin d'emploi.

**Financiers**

- 530 000€

**Logistique**

- Locaux spécifiques bien adaptés à l'accueil des publics.

### RECOMMANDATIONS

**Facteurs de réussite**

- Une implication de l'ANPE avec la mise à disposition des ses outils
- La participation de l'UIMM à l'élaboration du projet

# Notes

# Notes

# Notes